
**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI 6 HALMAHERA UTARA
MALUKU UTARA**

Feby Angriawan Latumanase, Irwin Ananta Vidada

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email: febyanglatumanase@gmail.com

Abstrak:

Berdasarkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) Tahun 2022 yang dibuktikan dengan Uji Kompetensi Guru tahun 2022 menjelaskan bahwa hasil Uji kompetensi untuk guru khususnya Guru SMA pada Provinsi Maluku Utara dengan rata-rata 44.79 terhitung rendah. SMA Negeri 6 Halmahera Utara sebagai salah satu SMA terbaik di Provinsi Maluku Utara tentu saja menjadi salah satu sekolah yang terbilang memiliki kinerja guru yang rendah. bahkan para siswa siswipun mengakui bahwa guru SMA Negeri 6 Halmahera utara memang benar mengajar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka namun ada beberapa hal yang memang mempengaruhi kinerja guru yang diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kepuasan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah Metode Kuantitatif dengan menggunakan kuesioner terhadap 30 Orang guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja guru, Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.

Abstract:

Based on the 2022 Teacher Performance Assessment (PKG) as evidenced by the 2022 Teacher Competency Test, it explains that the results of the competency test for teachers, especially high school teachers in North Maluku Province with an average of 44.79, are considered low. SMA Negeri 6 Halmahera Utara as one of the best high schools in North Maluku Province is of course one of the schools that has low teacher performance. Even the

students admit that the teachers of SMA Negeri 6 North Halmahera really teach in accordance with their duties and responsibilities, but there are a number of things that do affect teacher performance which are thought to be caused by a lack of motivation and job satisfaction in completing their assignments. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 6 Halmahera Utara, North Maluku. The research method that the author uses is the Quantitative Method by using a questionnaire on 30 teachers at SMA Negeri 6 Halmahera Utara, North Maluku. From the results of the study it was found that there is a positive relationship between motivation and teacher performance, job satisfaction and teacher performance.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dijalani oleh manusia secara sadar untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan potensi diri sehingga menjadi sumber daya yang bermanfaat (Fadia & Fitri, 2021); (Nadlir, 2016); (Budyartati, 2014).

Dalam Pendidikan terdapat proses belajar mengajar yang mana guru sebagai pendidik memiliki peran penting sebagai figure atau teladan bagi para siswa atau siswi maka tentu saja kinerja guru sangat dibutuhkan untuk bertanggung jawab atas proses pendidikan yang berlangsung yaitu mencerdaskan generasi bangsa (Anggraeni & Effane, 2022); (Meithiana, 2017); (Hamdayama, 2022).

Jumlah guru di Indonesia sebanyak 3,21 juta orang pada tahun ajaran 2022/2023 dari jumlah tersebut ada 331.371 guru mengajar di Sekolah Menengah Atas (SMA) secara nasional guru yang paling banyak di tempati oleh Jawa Barat sebanyak 467.619, Maluku Utara berada di urutan ke-30 dengan jumlah guru sebanyak 25.956 Namun, sebagian besar guru di Indonesia, atau 43,83%, mengajar di Sekolah Dasar (SD). Selanjutnya, 20,07% guru mengajar di SMP (Ditjen PAUD dan Dikdasmen).

Menurut Penilaian Kinerja Guru (PKG) 2022, yang dibuktikan oleh Uji Kompetensi Guru tahun 2022, guru SMA di Provinsi Maluku Utara memiliki hasil uji kompetensi rata-rata 44.79 dengan kriteria pedagogik dan profesional yang terhitung rendah. (<https://npd.kemdikbud.go.id/>). Dengan ini maka Guru Provinsi Maluku Utara perlu meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi tugas guru seperti yang tercantum dalam

UU No 14. Tahun 2005 yang menerangkan mengenai Guru dan Dosen. Keahlian Guru tentu sangat dibutuhkan mengingat Tugas guru berkaitan dengan melaksanakan

proses belajar mengajar, mengkoordinir kelas dan memberikan penentuan nilai sesuai prestasi murid.

SMA Negeri 6 Halmahera Utara sebagai salah satu SMA terbaik di Provinsi Maluku Utara tentu saja menjadi salah satu sekolah yang terbilang memiliki kinerja guru yang rendah. Guru mengajar dengan persiapan yang matang menyerahkan bahan ajar, pengajaran yang sesuai kompetensi namun sering kali terkesan monoton, kurang efektif selain itu tidak tepat waktu saat masuk kelas menjadi salah satu kebiasaan yang sering terjadi sehingga menyebabkan kurangnya disiplin. Bahkan para siswa siswipun mengakui bahwa guru SMA Negeri 6 Halmahera utara memang benar mengajar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka namun ada beberapa hal yang memang mempengaruhi kinerja guru yang diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kepuasan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Motivasi adalah sikap, perasaan, yang dapat membantu guru dalam memecahkan masalah situasi kerja (Nafiati, 2021); (Artinta & Fauziah, 2021). Motivasi berkaitan dengan keadaan atau energi yang mendorong pekerja terfokus pada pencapaian tujuan pekerjaannya (Mangkunegara, 2019); (Pianda, 2018); (Silitonga & SE, 2020).

Untuk menyelesaikan tugas-tugas guru tentu saja selain memiliki motivasi yang kuat kepuasan saat bekerja juga menjadi salah satu faktor, Kepuasan kerja adalah pandangan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang memerlukan perhatian lebih, karena ketika kepuasan kerja terpenuhi kinerja meningkat (Meithiana, 2017).

Kinerja Guru adalah kualitas yang dimiliki seorang guru yang menjalankan pengabdian dan tanggung jawabnya saat menjalankan tugas disekolah yang pencapaiannya dapat dilihat pada pencapaian yang dihasilkan murid (Samudi, et al., 2022); (Messi et al., 2018).

Kinerja Guru didefinisikan sebagai output yang diselesaikan seseorang pada pekerjaannya, sebagai guru tentu saja haruslah memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas yaitu mencetak siswa-siswi yang berprestasi yang kelak akan menjadi manusia yang berdaya guna (Duha, 2018); (Riyanto, 2019); (SITI, 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang “merupakan suatu bentuk penelitian yang secara teratur dengan menyoroti tujuan yang jelas menggunakan angka dan interpretasi untuk menunjukkan hasilnya”. (Musfirah et al., 2022).

Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah Sampling Jenuh atau Survei dimana semua anggota populasi memiliki peluang menjadi sampel penelitian (Lewaherilla, 2021). Populasi dari penelitian ini adalah 30 orang Guru

Pada SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara dengan ini seluruh populasi juga dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Objek dalam penelitian ini adalah Organisasi Formal bidang Pendidikan SMA Negeri 6 Halmahera Utara, Jl. Kawasan Pemerintahan, Kec. Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara, Prov. Maluku Utara.

Adapun pengelompokan *variable* yang digunakan dalam penelitian ini menjadi *variable independent (X)* dan *variable depeden (Y)*.

Variabel independent atau *variable bebas (X)* merupakan *variable* yang akan menjadi pengaruh untuk *variable* terikat atau yang kita kenal dengan *variable depeden (Y)*. dengan kata lain *variable independent (X)* dapat berdampak pada *variable depeden (Y)*. Dalam penleitian ini *variable independent (X)* yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja berdampak terhadap variabel bebas atau dependent yaitu Kinerja Guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan sampling jenuh atau survei.

Berdasarkan hasil kuesioner yang di peroleh dari responden maka data yang diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dimana terdapat satu atau lebih variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas Motivasi (X1)

Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak dapat dilakukan dengan melihat R tabel. Pada kolom *Corrected Item-total Correlation* adalah R hitung. Dikatakan valid atau tidak dengan membandingkan antara R tabel dan R hitung. R hitung didapat dari $n - 2$ (jumlah responden - 2) yang hasilnya dilihat pada R hitung dengan tingkat signifikansi untuk uji 2 arah. Jika nilai R tabel > R hitung valid.

Berdasarkan analisis diketahui R hitung dari 8 pernyataan menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan untuk uji karena R-hitung lebih besar dari R-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas dengan data R hitung > R tabel 0.361 dan tingkat kepercayaan 95% dengan standar eror 5%.

2) Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan analisis diketahui R hitung dari 8 pernyataan menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan untuk uji karena R-hitung lebih besar

dari R-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas dengan data R hitung > R tabel 0.361 dan tingkat kepercayaan 95% dengan standar eror 5%.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji validitas Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel. IV.6 berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

(X_Y)	<i>Corrected item</i>		Keterangan
	<i>Total</i>	rTabel	
	<i>Corelatioan</i>		
Y.1	.786**	0.361	VALID
Y.2	.778**	0.361	VALID
Y.3	.811**	0.361	VALID
Y.4	.717**	0.361	VALID
Y.5	.851**	0.361	VALID
Y.6	.829**	0.361	VALID
Y.7	.837**	0.361	VALID
Y.8	.628**	0.361	VALID

Sumber : Data Olahan,(2023)

Dari tabel diatas untuk Kinerja Guru (Y) berdasarkan analisis diketahui R hitung dari 8 pernyataan menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan untuk uji karena R-hitung lebih besar dari R-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas dengan data R hitung > R tabel 0.361 dan tingkat kepercayaan 95% dengan standar eror 5%.

4) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan teknik *Cornbach Alpha* (α) dengan menggunakan software IBM SPSS.

a. Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Berdasarkan uji Reliabilitas Motivasi (X1) dapat dilihat pada tabel IV.7:

Tabel 2
Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,823	8

Sumber : Data Olahan,(2023)

Dari tabel di atas diketahui nilai hasil analisis *cronbach's alpha* 0.823 kemudian nilai ini di bandingkan dengan nilai kuesioner (n) = 30 dicari pada distribusi nilai tabel kepercayaan *significan* 5% diperoleh nilai tabel sebesar 0,823 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan *cronbach's alpha* 0,823 > 0,600.

b. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel IV.8:

Tabe 3
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,851	8

Sumber : Data Olahan,(2023)

Dari tabel di atas diketahui nilai hasil analisis *cronbach's alpha* 0.851 kemudian nilai ini di bandingkan dengan nilai kuesioner (n) = 30 dicari pada distribusi nilai tabel kepercayaan *significan* 5% diperoleh nilai tabel sebesar 0,851 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan *cronbach's alpha* 0.851 > 0,600.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel IV.9:

Tabel 4
Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	8

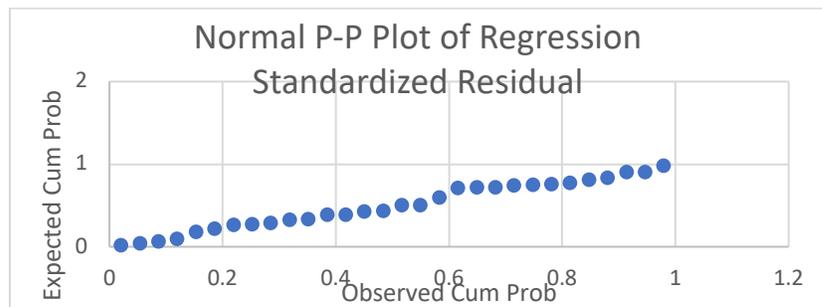
Sumber : Data Olahan,(2023)

Dari tabel di atas diketahui nilai hasil analisis *cronbach's alpha* 0.913 kemudian nilai ini di bandingkan dengan nilai kuesioner (n) = 30 dicari pada distribusi nilai tabel kepercayaan *significan* 5% diperoleh nilai tabel sebesar 0.913 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan *cronbach's alpha* 0,913 > 0,600.

d. Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk mengevaluasi sebaran data dalam sekumpulan data atau variabel, terlepas apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya uji normalitas yang umum dipakai adalah P-plot dan Kolmogorov-smirnov Selanjutnya yang pertama kita bahas adalah uji normalitas dengan menggunakan P-Plot.



Sumber: Data Olahan, (2023)

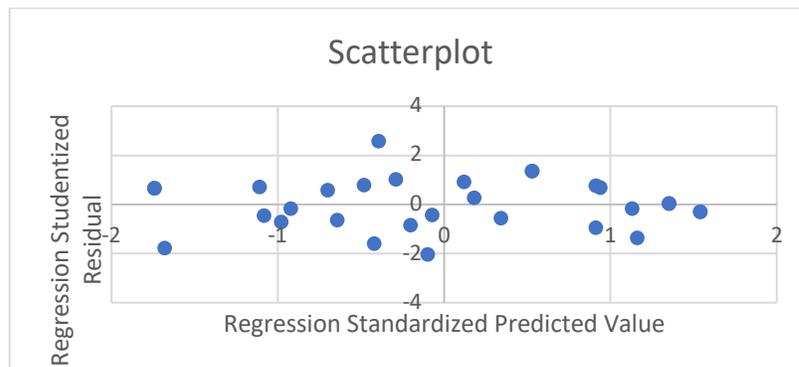
Gambar 1 Normal P-Plot of Regression

Dikatakan data yang kita gunakan normal apabila gambar PPlot memperlihatkan titik-titik yang ada pada Gambar IV.4. mengikuti dan tidak jauh dari garis diagonal. bisa dilihant bahwa titik-titik tampak dekat dan tidak jauh dari garis sehingga dapat dikatakan data yang kita gunakan berdistribusi normal. Untuk memastikannya kita akan menggunakan uji normalitas yang kedua, yamenggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Perlu diingat bahwa Syarat lulus uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Dapat kita liat pada tabel IV.10 nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* .009 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

b) Uji heteroskedastisitas

Fungsi dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat permasalahan yang terjadi dalam asumsi klasik. dengan ini maka kita dapat melihat perbedaan yang di miliki variabel melalui residual untuk semua pengamatan pada model regresi persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Data Olahan, (2023)

Gambar. IV. 2. Scatterplot

Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah hetroskedastistas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen).

Hasil uji multikolinieritas pada tabel Coefficients nilai VIF dari kedua variabel independen lebih kecil dari 10,00 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel motivasi dan kepuasan kerja.

2. Analisis Korelasi

a. Analisis Korelasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari dibawah ini dapat dilihat korelasi Motivasi (X1) dengan Kinerja guru (Y) adalah 0.757. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja guru. Dan arah hubungan yang dihasilkan adalah positif karena nilai r mendekati angka 1, dalam artian bahwa semakin tinggi motivasi (X1) maka dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara

Tabel 5
Korelasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Motivasi (X1)	Kinerja (Y)
Motivasi (X1)	Pearson	1	.757**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja (Y)	Pearson	.757**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan, (2023)

b. Analisis Korelasi Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari dibawah ini dapat dilihat korelasi Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja guru (Y) adalah 0.763. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Dan arah hubungan yang dihasilkan adalah positif karena nilai r mendekati angka 1, dalam artian bahwa semakin tinggi kepuasan kerja (X2) maka dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara.

Tabel 6
Korelasi Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson	1	.763**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja (Y)	Pearson	.763**	1
	Correlation		

	Sig. (2-tailed)	0,000
N		30 30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Olaha, (2023)

c. Analisis Korelasi Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Secara Silmutan.

Dalam Tabel IV.14 dapat dilihat korelasi setiap variable X1 dan X2 secara bersamaan yang mempengaruhi variable Y. Semakin tinggi Variabel X maka akan Meningkatkan Nilai dari variable Y.

Tabel 7
Analisis Korelasi Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

		Correlations		
		Kepuasan Kerja (X2)	Motivasi (X1)	Kinerja (Y)
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.586**	.763**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000
	N	30	30	30
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	.586**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000
	N	30	30	30
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.763**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olaha, (2023)

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. R² Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji R² Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8

R² Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	0,574	0,558	2,28195

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan.(2023)

Dari tabel IV.15 terlihat R disebut juga dengan koefisien bahwa nilai koefisien adalah 0,757^a berarti terjadi hubungan yang sangat kuat antara Motivasi terhadap kinerja guru R Square disebut koefisien determinasi dibaca bahwa R Square adalah 0,574 artinya Motivasi terhadap kinerja guru berdampak dan berpengaruh sebesar 57% dan sisanya 43% tidak dapat dijelaskan pasti atau dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. R² Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji R² Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9 R²
 Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	0,582	0,567	2,26006

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan.(2023)

Dari tabel IV.16 terlihat R disebut juga dengan koefisien bahwa nilai koefisien adalah 0,763^a berarti terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru R Square disebut koefisien determinasi dibaca bahwa R Square adalah 0,582 artinya Motivasi terhadap kinerja guru berdampak dan berpengaruh sebesar 58% dan sisanya 42% tidak dapat dijelaskan pasti atau dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3. R² Motivasi (X1). Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji R² Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10 Uji Determinasi Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	0,728	0,708	1,85479
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber: Data Olahan,(2023)

Dari tabel IV.17 terlihat R, juga disebut sebagai koefisien, dan nilai koefisiennya adalah 0,853a, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi, juga disebut sebagai R Square, menunjukkan bahwa R Square adalah 0,728, yang menunjukkan bahwa 72% motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan 28% terakhir tidak dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji regresi Linier Sederhana

a. Uji regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji regresi linier sederhana Motivasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel IV.18 berikut ini:

Tabel 11 Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,207	6,238		-0,354	0,726

Motivasi (X1)	1,033	0,168	0,757	6,138	0,000
---------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan,(2023)

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = -2,207 + 1,033X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a)= -2,207 artinya jika tidak ada upaya meningkatkan motivasi maka kinerja guru sebesar -2,207
- b. Konstanta Regresi 1,033, artinya dengan meningkatkan motivasi 1% saja, maka nilai kinerja guru naik sebesar 1,033 %.

b. Uji regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji regresi linier sederhana Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel IV.19 berikut ini

Tabel 12 Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,999	4,984		1,003	0,324
	Kepuasan Kerja (X2)	0,877	0,140	0,763	6,241	0,000

Sumber: Data Olahan,(2023)

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 4,999 + 0,877X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a)= 4,999 artinya jika tidak ada upaya meningkatkan Kepuasan Kerja maka kinerja guru sebesar 4,999
- b. Konstanta Regresi 0,877, artinya dengan meningkatkan kepuasan kerja 1% saja, maka nilai kinerja guru naik sebanyak 0,877%.

5. Uji t

a. Uji t Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji t Motivasi (X1), terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13 Uji t Motivasi (X1), terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2,207	6,238			-0,354	0,726
Motivasi (X1)	1,033	0,168	0,757		6,138	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan,(2023)

Dari tabel IV.20, untuk motivasi t hitung = 6,138 serta t tabel = 2,052 Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$

b. Uji t Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji t Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14 Uji t Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,999	4,984			1,003	0,324

Kepuasan Kerja (X2)	0,877	0,140	0,763	6,241	0,000
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan, (2023)

Dari tabel IV.21, untuk kepuasan kerja t hitung = 6,241 serta t tabel = 2,052. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$.

c. Uji (F)

Uji F Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 15 Uji F Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,114	2	124,557	36,206	.000 ^b
	Residual	92,886	27	3,440		
	Total	342,000	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Dari tabel di atas terlihat $F = 36,206$ dan F tabel = 3,35. Karena F hitung lebih besar dari F tabel, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja guru secara bersamaan atau secara simultan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai alpha 5% yaitu 2,052. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika nilai t hitung $> 2,052$ dan signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel IV.23 dibawah ini :

Tabel 16 Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Variabel	t Hitung	T Tabel	Sig.	Batas Signifikansi	R ²
----------	----------	---------	------	--------------------	----------------

Motivasi-> Kinerja Guru	6,138	2,052	0,000	0,05	.757
Kepuasan kerja- > Kinerja Guru	6,241	2,052	0,000	0,05	.763

Sumber: Data Olahan, (2023)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data uji F menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel IV.24 dibawah ini :

Tabel 17 Hasil pengolahan data uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Batas Signifikansi	R ²
Motivasi Kinerja Guru					
Kepuasan kerja- > Kinerja Guru	36,206	3,35	0,000	0,05	.853

Sumber: Data Olahan, (2023)

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, adapun hasil yang didapatkan pada penelitian ini dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis H1: Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel IV. 23, hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan kearah positif dengan nilai R² sebesar 75% dan dengan nilai t hitung sebesar 6,138 lebih besar dari t tabel yaitu 2,052 dan signifikansi sebesar 0,000 yang maan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. hal ini berarti 1 hipotesis diterima.

2. Pengujian Hipotesis H2: Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Menurut Tabel IV.23, hasil pengujian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang positif, dengan nilai R² sebesar 76% dan nilai t hitung sebesar 6,241, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,052, dan dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa dua hipotesis diterima.

3. Pengujian Hipotesis H3 (Simultan): Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dalam Tabel IV.24, dengan nilai R^2 sebesar 85% dan nilai F hitung sebesar 36,206, yang lebih tinggi dari F tabel, yaitu 3,35, dan signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa tiga hipotesis diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Motivasi sekolah merupakan keinginan atau dorongan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengujian untuk *variable* motivasi di SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku utara Dengan demikian tingkat motivasi yang tinggi tentu akan meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Nur Siwi Fitrianingrum, Sudirman Aminin, Riyanto (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo (*The Influence of Work Motivation and School Culture on the Performance of High School Teachers in Purbolinggo Subdistrict*)”. Hasil Penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA di kecamatan purbolingo.

Setelah penulis melakukan uji hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. Dalam hal ini dengan jelas menunjukkan bahwa adanya implikasi yang substansial karena memiliki R^2 sebesar 75%, t hitung sebesar 6,138, yang lebih besar dari t tabel, yaitu 2,052, dan relevansi sebesar 0,000, yang kurang dari nilai 0,05, antara motivasi dan kinerja guru

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang dan bahagia rasa berpuas yang dirasakan seseorang saat tujuannya tercapai. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengujian untuk *variable* kepuasan kerja di SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku utara Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi pasti akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, Urip Sulistiyo (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian Motivasi Kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Setelah penulis melakukan uji analisis hipotesis kedua, penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berdampak baik dalam hubungan dengan kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. Dalam hal ini, ditandai dengan adanya implikasi yang substansial karena memiliki R^2 adalah 76%, t hitung adalah 6,241, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,052, dan signifikansi sebesar 0,000, dimana lebih rendah dari nilai 0,05, antara kepuasan kerja dan kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan *indicator* yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja guru. Jika *indicator* motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang baik maka dapat terjadi peningkatan pada kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara. Hal ini menandakan secara langsung bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru karena memiliki nilai R^2 sebesar 85% dan dengan F hitung sebesar 36,206 lebih besar dari F tabel yaitu 3,35 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih kecil dari nilai 0,05.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang disebarkan dalam bentuk kuesioner kepada Guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara. (3) Motivasi dan kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Halmahera Utara Maluku Utara

BIBLIOGRAFI

Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (n.d.). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>

- Artinta, S. V., & Fauziah, H. N. (2021). Faktor yang mempengaruhi rasa ingin tahu dan kemampuan memecahkan masalah siswa pada mata pelajaran ipa smp. *Jurnal Tadris IPA Indonesia*, 1(2), 210–218.
- Budyartati, S. (2014). *Problematika Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Deepublish.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Hamdayama, J. (2022). *Metodologi pengajaran*. Bumi Aksara.
- Lewaherilla, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar dan Kompetensi IT Terhadap Kinerja Guru SMK Setia Bhakti Tangerang di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 3(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.1132>
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Messi, M., Sari, W. A., & Murniyati, M. (2018). Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1), 114–125.
- Musfirah, Imron Burhan, Nurul Afifah, & Sri Nirmala Sari. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed., Vols. 978-623-348-959–1). INSAN CENDEKIA MANDIRI. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=3pSbEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&q=kuantitatif&ots=2jD-ID52NY&sig=0q6Allkaig7gJPtSJ8V5ahhK-5o&redir_esc=y#v=onepage&q=kuantitatif&f=false
- Nadlir, N. (2016). Urgensi pembelajaran berbasis kearifan lokal. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 2(2), 299–330.
- Nafiati, D. A. (2021). Revisi taksonomi Bloom: Kognitif, afektif, dan psikomotorik. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(2), 151–172.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Riyanto, E. (2019). *Manajemen Edupreneurship dalam Pembentukan Karakter Kewirausahaan Siswa di SMK Ma'arif NU Bobotsari Kabupaten Purbalingga (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto)*.

Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>

Silitonga, P. E. S., & SE, M. M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.

Siti, A. (2021). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lampung Utara Tahun Pelajaran 2019/2020 (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung)*.

Copyright holders:

Feby Angriawan Latumanase (2023)

First publication right:

Journal of Syntax Admiration

This article is licensed under:

