

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua

Kariana Br Tarigan^{1*}, Habil Ikhwana², dan Riny Viri Insy Sinaga³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Alwashliyah Medan

*Corresponding Author: kariana12345ana@gmail.com

ARTICLE INFO

*Keywords: Work Motivation
Job Satisfaction, Teacher and
Employee Performance*

*Received : 23 October
Revised : 22 November
Accepted: 24 December*

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Developing human resources intellectually, spiritually, creatively, ethically, and responsibly is a path that Indonesians can take to participate in the global arena. The importance of quality education is integral to improving the quality of resources themselves. Human capital is the main capital in building and developing the national economy. This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction, partially and simultaneously, on the performance of teachers and employees at SMA Negeri 1 Deli Tua. This research was conducted at a public school in Medan City using a quantitative approach and a saturated sample size of 80 respondents. Regression analysis was used to process and interpret the data using IBM SPSS Version 25. Work motivation and job satisfaction have a significant influence on the performance of teachers and employees at SMA Negeri 1 Deli Tua, both simultaneously and partially, with a contribution of 62.4 percent.

PENDAHULUAN

Berkembangnya TIK (teknologi informasi dan komunikasi) dimulai pada awal abad 20, dengan *web-based* hingga mengubah pola masyarakat dan cara bertransaksi (Saragih & Husain, 2012). Penataan sumber daya manusia baik dari segi intelektual, spiritual, kreatif, etis, dan bertanggung jawab merupakan jalan yang dapat ditempuh masyarakat Indonesia jika ingin berpartisipasi di kancah global. Oleh karena itu, pasar memiliki mekanisme sendiri untuk mengeksekusi segala bentuk tindakan yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku, hal ini menjadi penting dalam meningkatkan kesadaran pengguna (Husain, Quintania, & Hendri, 2020) (dalam hal ini yaitu peran sumberdaya manusia).

Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peranan penting. Pentingnya pendidikan yang bermutu merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya itu

sendiri. Sumber daya manusia yang terdidik merupakan modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional (Tahir, 2017).

Guru dan pegawai menempati posisi sentral dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dalam hal ini, guru dan pegawai akan menjadi bahan perbincangan banyak orang, dan tentunya tidak ada kaitannya dengan kinerja serta seluruh dedikasi dan loyalitasnya. Penentuan guru dan karyawan/pegawai dalam penerimaannya berdasarkan pertimbangan pemangku kepentingan hingga *top management* yaitu Yayasan akan selalu menyesuaikan kriteria yang diharapkan (Husain & Taufik, 2017). Oleh karena itu, guru dan pegawai berperan aktif dan memosisikan diri sebagai profesional, seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat. Untuk melatih tim guru dan pegawai yang profesional, perlu dilakukan pembinaan dan pelatihan guru dan pegawai secara terus menerus yang kualifikasi profesionalnya harus dijaga, dihargai dan diakui. Peran motivasi guru dan pegawai, baik internal maupun eksternal, penting bagi pelatihan guru dan pegawai profesional. Karena motivasi ini menentukan perilaku seseorang terhadap pekerjaan dan sekedar cerminan dirinya.

Tujuan motivasi adalah mencapai kepuasan kerja yang hasilnya dapat dicapai oleh individu atau banyak pihak. Ada hubungan yang kuat antara motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan guru dan pegawai sebagai tenaga pengajar juga penting untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan mengacu pada kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang diberikan. Guru dan karyawan yang tidak puas dalam bekerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan mengembangkan sikap atau perilaku negatif sehingga menimbulkan frustrasi dan sebaliknya.

SMA Negeri 1 Deli Tua selalu berusaha meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya dengan cara melibatkan mereka dalam berbagai pelatihan, menciptakan motivasi, meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan fasilitas sekolah untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Namun hasil yang diperoleh sebelumnya belum berjalan sesuai harapan SMA Negeri 1 Deli Tua, terdapat beberapa permasalahan terkait guru dan pegawai, khususnya tidak adanya apresiasi atau penghargaan bagi guru dan pegawai yang berprestasi baik. Padahal, ucapan terima kasih kepada guru dan pegawai atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendatangkan kepuasan kerja pada guru dan pegawai. Oleh karena kurangnya pengakuan/apresiasi terhadap guru dan pegawai mengakibatkan mereka jarang datang tepat waktu, sehingga waktu siswa untuk belajar kurang optimal. Berangkat dari latar belakang masalah di atas, timbul keinginan penulis untuk mengangkat lebih jauh permasalahan di atas yang dapat diidentifikasi antara lain: (1) tidak adanya apresiasi atau penghargaan kepada guru dan pegawai; (2) kurangnya motivasi kerja dari dalam individu guru dan pegawai; dan (3) guru dan pegawai belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih sering datang tidak tepat waktu. Suatu penelitian harus memiliki tujuan, adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Deli Tua. (2) Untuk

mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua. (3) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Handoko dalam Mulyadi dan Syafitri (2015), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Taufik & Syifa, 2023). Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Motivasi kerja berdasarkan Notoadmojo (2018), membagi dimensi dan 5 (lima) indikator sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisiologi, dimana untuk mempertahankan hidupnya secara fisik seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). (2) Kebutuhan Rasa Aman, termasuk diantaranya rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam. Kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stress. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total. (3) Kebutuhan Sosialisasi, yang meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar dia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. (4) Kebutuhan akan Penghargaan, dimana setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, dimana melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi (Rumbiak, Rante, & Wanna, 2023).

Kepuasan Kerja

Menurut Wahab (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal (Mustika, 2016). Sedangkan menurut Wibowo (2010), kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Memang benar jika seseorang melakukan suatu hal disenangi ataupun bekerja dengan rasa senang tanpa ada pengawasan yang ketat dari atasan maka sikap yang puaslah yang muncul (Damayanti, 2022).

Kristianto menyatakan ada 5 (lima) aspek kepuasan kerja sebagai berikut: (i) kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri yang berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan. (ii) kualitas supervisi yang terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial. (iii) hubungan dengan rekan kerja yang berkaitan dengan harmoni sosial dan respek. (iv) kesempatan promosi yang terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh; dan (v) pembayaran yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan (Garaika, 2020). Adapun 5 (lima) indikator yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja (Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiaty, 2018, p. 92) yaitu kemangkiran, keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, dan kenyamanan kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sulistiani, kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing (Putra & Hendri, 2022). Faktor kinerja berdasarkan standar penilaian prestasi kerja, diantaranya: kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan, kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra), keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan, sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama, dan pengetahuan tentang pekerjaan (Mangkunegara, 2020). Terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti, yaitu: (i) prestasi kerja, indikatornya yaitu keterampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan, dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu. (ii) keahlian, indikatornya yaitu kemampuan pegawai, dan latar belakang pendidikan. (iii) perilaku, indikatornya yaitu sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas karyawan, dan hubungan dengan karyawan. (iv) kepemimpinan, indikatornya yaitu hubungan pimpinan dengan karyawan, dan partisipasi pimpinan (Rumbiak, Rante, & Wanna, 2023).

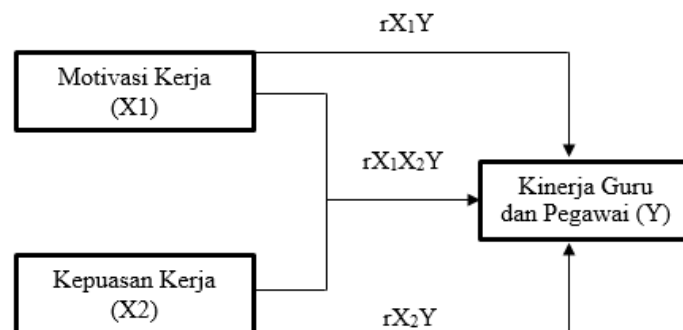
Hasil penelitian Hidayat dan Ferdiansyah (2011); Asmawiyah, *et al.* (2020), serta Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan temuan dari Asmawiyah, *et al.* (Asmawiyah, Mukhtar, & Nurjaya, 2020), Hidayat dan Ferdiansyah (2011), Mulyadi dan Syafitri (2015), serta Harahap dan

Tirtayasa (2020) juga mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digunakan sebagai pijakan berpikir menggunakan pendekatan untuk memecahkan masalah. Biasanya kerangka konseptual dalam penelitian menggunakan pendekatan ilmiah dan suatu model penelitian yang memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya (Sugiyono, 2018). Model konseptual ini menjelaskan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran & Bougie, 2020).

Gambar 1 berikut ini adalah kerangka konseptual untuk diajukan pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Atas tinjauan pustaka sebagai pijakan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1. Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua
- H2. Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua.
- H3. Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah analisis kuantitatif dengan jenis kausalitas untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Desain ini meneliti kemungkinan pengaruh, sering kali kuantitatif, untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018). Desain ini memungkinkan seorang peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara empiris menggunakan data numerik dan teknik analisis statistik inferensial. Subjek penelitian adalah orang (responden) yang akan diteliti yaitu guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Deli Tua yang beralamat di Jl. Pendidikan No.1, Deli Tua, Kec. Deli Tua, Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua yang berjumlah 85 orang. Menurut Arikunto, berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Muliati & Budi, 2021). Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, untuk menentukan sampel maka Sugiyono (2018) menyatakan bahwa apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Maka, sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi menggunakan data primer dengan perangkat yaitu kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5) (Sugiyono, 2018). Menurut Shah *et al.* (2020), analisis regresi salah satunya merupakan metode klasifikasi dimana variabel dependen hanya dapat memiliki dua nilai yang mungkin, atau regresi logistik (Husain, 2025), sehingga teknik untuk menganalisis data dilakukan dalam hal memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh khayalak umum. Analisis regresi digunakan pada penelitian ini untuk menguji penelitian dan pembuktian hipotesis. Software yang digunakan untuk memproses analisis regresi IBM SPSS Ver25.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Demografi informasi responden bahwa mayoritas adalah perempuan dengan jumlah 60 orang. Data tersebut menjelaskan bahwa guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua didominasi oleh perempuan yaitu 70,6 persen. 69 orang atau sebesar 81,2 persen mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1. 44 orang atau sebesar 51,7 persen adalah responden guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua yang relatif cukup lama sudah bekerja.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_Kerja_1	36.6118	17.502	.412	.786
Motivasi_Kerja_2	36.6706	16.295	.490	.777
Motivasi_Kerja_3	36.7176	16.372	.476	.779
Motivasi_Kerja_4	36.7882	15.717	.627	.760
Motivasi_Kerja_5	36.6235	17.404	.452	.782
Motivasi_Kerja_6	36.8353	18.258	.255	.803
Motivasi_Kerja_7	36.6118	16.788	.382	.792
Motivasi_Kerja_8	36.6353	16.734	.536	.772
Motivasi_Kerja_9	36.6000	16.743	.549	.771
Motivasi_Kerja_10	36.5765	16.628	.559	.770
Kepuasan_Kerja_1	37.0824	14.934	.235	.739
Kepuasan_Kerja_2	37.0588	15.127	.288	.727
Kepuasan_Kerja_3	37.1294	14.471	.368	.716
Kepuasan_Kerja_4	37.1529	13.917	.457	.702
Kepuasan_Kerja_5	37.1412	14.908	.325	.722
Kepuasan_Kerja_6	37.1412	13.980	.416	.709
Kepuasan_Kerja_7	37.2235	13.533	.451	.703
Kepuasan_Kerja_8	37.2824	13.657	.483	.698
Kepuasan_Kerja_9	36.9529	14.283	.466	.703

Kepuasan Kerja 10	36.9529	14.283	.466	.703
Kinerja 1	37.2118	13.645	.306	.719
Kinerja 2	37.2118	13.550	.451	.696
Kinerja 3	37.3176	13.886	.383	.706
Kinerja 4	37.1059	13.524	.404	.702
Kinerja 5	37.2706	13.343	.460	.694
Kinerja 6	37.1412	12.623	.525	.681
Kinerja 7	37.4588	13.656	.308	.719
Kinerja 8	37.4471	13.512	.292	.723
Kinerja 9	37.1765	13.766	.361	.709
Kinerja 10	37.1529	13.441	.420	.700

Sumber: Output SPSS Ver25

Hasil output tabel 1 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel 0,213 (Ghozali, 2021).

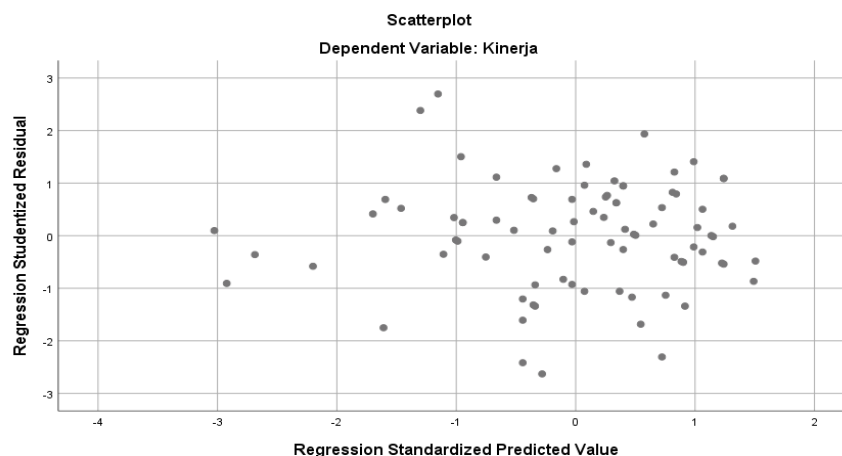
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X_1)	10	0,797	Diterima
Kepuasan Kerja (X_2)	10	0,734	Diterima
Kinerja Guru dan Pegawai (Y)	10	0,727	Diterima

Sumber: Olahdata SPSS Ver25

Dari tabel 2. dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja guru dan pegawai (Y) tergolong dapat diterima, karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Ver25

Pada gambar 2 di atas titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas atau bagian bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya tidak terdapat gangguan (simpangan data) dalam model regresi ini.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Error Std.	Beta				
1	(Constant)	8.652	2.818		3.070	.003		
	Motivasi_Kerja	.282	.087	.316	3.230	.002	.478	2.090
	Kepuasan_Kerja	.515	.095	.531	5.425	.000	.478	2.090

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Pegawai

Sumber: Output SPSS Ver25

Perolehan nilai VIF (tabel 3) yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini. Sedangkan jika dilihat dari nilai *tolerance* pada variabel penghargaan dan sanksi keduanya mempunyai nilai lebih besar dari 0,1 (0,478), maka di antara kedua variabel independen ini tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $85-3 = 82$. Pada df 82 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,989.

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung sebesar 3,230 atas variabel motivasi kerja (X_1), artinya sehingga t hitung > t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya bahwa variabel ini memiliki signifikansi sebesar 0,002 (< 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua. Nilai t hitung sebesar 5,425 atas variabel kepuasan kerja (X_2), artinya sehingga t hitung > t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya bahwa variabel ini memiliki signifikansi sebesar 0,000 (< 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua.

Tabel 4. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.807	2	423.903	68.106	.000 ^b
	Residual	510.382	82	6.224		
	Total	1358.188	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.790 ^a	.624	.615	2.49483	1.799	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Ver25

Berdasarkan uji F pada Tabel 4 di atas, didapat nilai F sebesar 68,106 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (68,106

> 3,11), maka H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Deli Tua. Untuk koefisien determinasi (tabel 5), terlihat dari *R-Square* yaitu sebesar 0,624. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh yang kuat terhadap kinerja sebesar 62,4 persen sedangkan sisanya sebesar 37,6 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

PEMBAHASAN

Motivasi kerja (X_1) dalam penelitian ini secara signifikan memengaruhi kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua, yang secara teoretis dipicu oleh terpenuhinya lima dimensi kebutuhan menurut Notoadmodjo (2018). Dimensi tersebut mencakup pemenuhan kebutuhan fisiologi melalui gaji dan tunjangan, rasa aman melalui stabilitas kerja dan perlindungan psikis, sosialisasi melalui hubungan harmonis antarguru, penghargaan atas prestasi akademik, hingga aktualisasi diri melalui pengembangan profesionalisme guru di sekolah. Terpenuhinya dimensi-dimensi ini menciptakan dorongan internal yang kuat bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara optimal, selaras dengan temuan Asmawiyah, *et al.* (2020), Hidayat dan Ferdiansyah (2015), serta Harahap dan Tirtayasa (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja (X_2) dalam penelitian ini secara signifikan memengaruhi kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua, dimana tercapainya kepuasan profesional berakar pada pemenuhan kebutuhan yang sistematis. Kepuasan kerja akan muncul apabila guru dan pegawai merasa kebutuhan fisiologi (kesejahteraan materi) dan rasa aman (stabilitas kerja) mereka terjamin, yang kemudian diperkuat oleh hubungan harmonis dalam kebutuhan sosialisasi di lingkungan sekolah. Lebih lanjut, kebutuhan penghargaan melalui pengakuan atas dedikasi pengajaran serta kesempatan aktualisasi diri dalam pengembangan kompetensi pedagogik menjadi faktor kunci yang menciptakan rasa puas secara batiniah. Sejalan dengan temuan Asmawiyah, *et al.* (2020), Hidayat dan Ferdiansyah (2015), serta Harahap dan Tirtayasa (2020), terpenuhinya dimensi-dimensi motivasi ini tidak hanya menciptakan kepuasan kerja, tetapi secara simultan mendorong peningkatan kinerja guru dan pegawai secara positif dan signifikan.

Motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_3) dalam penelitian ini secara simultan memengaruhi kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan temuan Garaika (Garaika, 2020), ketika motivasi yang berorientasi pada pemenuhan potensi diri terpenuhi, guru dan pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mendorong terciptanya efektivitas kerja yang optimal dalam lingkungan sekolah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan beberapa unsur yang dirumuskan dari tujuan penelitian antara lain:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Sampel penelitian ini hanya terbatas diobservasi pada lingkup guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua.
2. Penelitian ini memberikan 37,6 persen faktor lainnya atas kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua yang dipengaruhi hanya oleh 2 faktor pada penelitian ini, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk meningkatkan kinerja guru dan pegawai dan juga hasil penelitian yang dapat lebih digeneralisasi pada kinerja guru dan pegawai. Penambahan subjek penelitian harus diperluas pada Semua SMA Negeri di wilayah Deli Tua, Medan. Kemudian, penelitian mendatang juga dapat menjadi motivasi untuk menambah variabel lainnya guna mengidentifikasi sisa faktor yang belum terdeteksi pada penelitian ini guna lebih memperkuat kontribusi hasil penelitian mengenai kinerja guru dan pegawai di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.636>
- Damayanti, F. V. (2022). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi S1. Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayat, C., & Ferdiansyah. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379-386. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>

- Husain, T. (2025). FIFA World Cup 2022 Prediction and Actual Results with Logistic Regression Algorithm: An Evaluation. *European Journal of Applied Science, Engineering and Technology*, 3(1), 189-199. [https://doi.org/10.59324/ejaset.2025.3\(1\).17](https://doi.org/10.59324/ejaset.2025.3(1).17)
- Husain, T., & Taufik, A. (2017). Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Guru Baru TIK Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP). *Jurnal Cendekia*, XVII(1), 251-255.
- Husain, T., Quintania, M., & Hendri, N. (2020). Uji Model Kualitas Audit: Studi Empiris Perusahaan yang Melakukan IPO di Bursa Efek Indonesia. *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 16(2), 44-52. <https://doi.org/10.24127/akuisisi.v16i2.476.g363>
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi* (XIV ed.). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 33-38. <https://doi.org/10.33062/jib.v11i2.265>
- Mustika, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 6(1), 101103.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Promosi Kesehatan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, N. P., & Hendri. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 68-81. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.67>
- Rumbiak, G., Rante, Y., & Wanna, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 7-12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th Ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (I Ed.). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tahir, W. (2017). Pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1-14.

- Taufik, P., & Syifa, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang. *Jurnal Pijar*, 1(3), 456-461. <https://doi.org/10.65096/pmb.v1i3.541>
- Wahab, R. B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Jakarta (Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk Makasar)*. Skripsi S1. Makassar: FEB Universitas Hasanuddin.