

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang

Rosiah<sup>1</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Dalinur M.Nur, MM<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Emi Puspita Dewi<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

[rosiah174@gmail.com](mailto:rosiah174@gmail.com)<sup>1</sup>, [dalinurmnr\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:dalinurmnr_uin@radenfatah.ac.id)<sup>2</sup>,  
[emipuspidewi\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:emipuspidewi_uin@radenfatah.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study uses quantitative research methods, which in processing the data in the form of numbers. In this study, the regression variable (X) of work motivation and variable (Y) of performance aims to determine whether motivation has an effect on the performance of educators and education staff at the state vocational high school 1 Palembang. Motivation at work can have an impact on the performance carried out, this motivation can affect the behavior of each individual at work to get maximum work results. In this study, the data was processed through a questionnaire with the number of respondents totaling 87 people, both from educators and education staff with civil servant and non-civil servant status at SMKN 1 Palembang. The data collection technique uses a questionnaire with a statement of 30 questions. The variables in this study are motivation as the independent variable (X) and performance as the dependent variable (Y). The data collected was then analyzed using a simple linear regression analysis technique by testing the test hypothesis (T) and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). To prove the decision-making using the SPSS For Windows Version 25 application. Based on the results of the study, it can be concluded that motivation affects the performance of educators and education staff at the Palembang 1 state vocational high school seen from the t-count value (2.965) which is greater than t-table (0.677742) with a significant level of 5% this means that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted. Meanwhile, the percentage of the effect is 36.9% and the rest is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Work Motivation, Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana dalam pengolahan datanya berupa angka-angka. Dalam penelitian ini akan meregresi variabel (X) motivasi kerja serta variabel (Y) kinerja yang bertujuan untuk mengetahui, Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 1 Palembang. Motivasi dalam bekerja dapat memberikan dampak pada kinerja yang dilakukan, motivasi tersebut

dapat mempengaruhi perilaku setiap individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Pada penelitian ini mengolah data melalui angket dengan banyaknya responden berjumlah 87 orang baik dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan nonPNS di SMKN 1 Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan pernyataan sebanyak 30 butir soal, Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis uji (T) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk pembuktian dalam pengambilan keputusan menggunakan aplikasi SPSS For Windows Versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 1 Palembang dilihat dari nilai t-hitung (2,965) lebih besar dari t-tabel (0,677742) dengan taraf signifikan 5% hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sementara untuk persentase pengaruhnya sebesar 36.9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Motivasi kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi ibaratkan hal penting pertama yang diperhatikan karena manusia merupakan urat nadi dari sebuah organisasi atau perusahaan (M.Munir dan Wahyu Ilaihi, 2006). Dengan demikian kunci keberhasilan sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dibuktikan dengan hasil kinerja dari kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan (Sondang, 2017). Sebagaimana Husaini, Abdullah (2017) dalam artikelnya mengungkapkan bahwa “sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Strategi dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut terletak pada manajemen kinerjanya atau kinerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen kinerja dipandang sebagai sistem yang akan diukur. Pengukuran tersebut didapatkan dari hasil progres yang direncanakan (Wibowo, 2017). Untuk mendapatkan hasil yang baik maka dalam meningkatkan kinerjanya setiap karyawan harus

memiliki motivasi kerja. Dari motivasi ini menciptakan karyawan menjadi betah dan merasa senang serta bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja ia akan mengendalikan dirinya untuk bisa bekerja keras dan melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berupa sesuatu yang dapat menimbulkan efek semangat yang mampu membangkitkan intensitas pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2017). Sehingga motivasi kerja ini dijadikan sebagai kebutuhan manusia untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan pandangan ini, dapat diuraikan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan yang dapat mempengaruhi setiap individu untuk bertindak dan berperilaku, dan menentukan proses gerakan perilaku individu kearah tujuan yang akan dicapai. Bentuk motivasi ini setiap perusahaan memiliki cara sendiri dalam mendesain motivasinya (Siswanto, 2005). Karena setiap individu dari karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda ada yang memiliki motivasi kerja sedang, motivasi kerja rendah dan motivasi kerja yang tinggi dan seluruhnya ini memiliki pengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Menurut Titin Eka Ardiana dalam penelitiannya tentang “Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun” mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun.

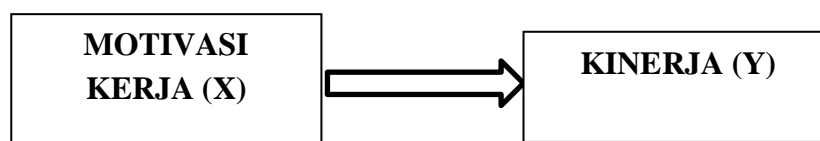
Dalam penelitian ini, membahas tentang motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Palembang, karena semua pekerja disini memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam menciptakan manusia yang mempunyai mutu dan kualitas pendidikan yang baik maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 5 Maret 2020, peneliti menemukan beberapa permasalahan, baik dari tenaga pendidik maupun

tenaga kependidikan yang bekerja di SMK Negeri 1 Palembang diantaranya yaitu, pertama untuk tenaga pendidik, masih ada tenaga pendidik (guru) yang kurang memanfaatkan media dan sumber belajar lainnya secara optimal, hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman tentang kurikulum yang baru. kemudian permasalahan selanjutnya, pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah menengah kejuruan negeri 1 Palembang ini kebanyakan bekerja dalam status sebagai tenaga honorer. berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan, beberapa tenaga honorer ini mengungkapkan bahwa, kurang termotivasi dalam bekerja hal ini disebabkan karena gaji atau upah, yang mana penerimaan gaji/upah tersebut diterima tidak tentu setiap bulannya kadang tiga bulan sekali, kadang satu bulan sekali dan bahkan lima bulan sekali baru menerima gaji/upah. Jadi untuk pemberian motivasi kerja pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang ini sangat diharapkan agar bisa membantu semangat dalam bekerja dan mendorong supaya bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengembangkan kemampuan dan meningkatkan karier kerjanya.

## TEORITIS

Indikator atau model pengukuran motivasi kerja dan kinerja:



Bagan 1. Kerangka Pemikiran

## METODE

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggambarkan suatu fenomena yang berhubungan dan terjadi di lingkungan masyarakat. Biasanya metode

ini menggunakan logika deduktif yang di presentasikan sebagai frekuensi atau tingkat secara numerik (Martono, Nanang: 2015). Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan variabel independetn (X) motivasi kerja serta variabel dependent (Y) kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang dengan jumlah 110 orang.

**Tabel 1**

### Jumlah

### Populasi

No.	Jabatan	Golongan	Jumlah orang
1.	Tenaga Pendidik	PNS	39
		Honor	51
2.	Tenaga Kependidikan	PNS	2
		Honor	18
<b>Jumlah</b>			<b>110</b>

**Sumber:** Data Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang

### Pengambilan Sampel

Sampel menggunakan teknik Solvin. Dengan hasil jumlah sampel yang diambil dari total keseluruhan populasi adalah sebanyak 87 orang responden.

## Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### Validitas

Validitas atau kesahihan merupakan alat ukur untuk

mengukur data yang akan di ukur (Siregar, Syofian: 2013) .

### **Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk menentukan instrumen penelitian *reabel* atau tidak. Penelitian dikatakan instrumen reabel apabila koefisien reabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$  (Siregar, Syofian: 2013).

## **2. Uji Asumsi Dasar**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas ini digunakan ini membuktikan analisis residual berdistribusi atau tidak. Untuk membuktikannya menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* (Siregar, Syofian: 2013 ).

### **Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang linear atau tidak antara variabel X da variabel Y.

### **Uji Homogenitas**

Uji homogenitas dilakukan untuk membuktikan data variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak.

### **Uji T**

Setelah koefisien regresi diperoleh, maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji t untuk menguji perbedaan dua sampel pada variabel interval/rasio (Ghozali, Imam:2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **1. Hasil Analisis Data Penelitian**

Untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh dari instrumen penelitian dapat digunakan dalam penelitian, maka pada bagian ini akan membahas tentang analisis datanya berdasarkan variabel dan instrumen penelitian yang telah diisi oleh responden.

## a. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

### 1). Hasil Uji Validitas Data

Alat uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian pada penelitian ini adalah *Croncbach"s Alpha*. Pada metode ini nilai r- hitung diwakili oleh nilai *Corrrected Item-Total Correlation*. Uji validitas awal dilakukan pada 87 responden. Maka  $r\text{-tabel } df = n-2 = 87-2 = 85$  dan  $r\text{-tabelnya} = 0,2108$  (Priyatno, Duwi: 2016).

Hasil uji validitas instrument penelitian dengan 87 responden dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS *For Windows 25* untuk variabel motivasi kerja (X) dan kinerja (Y), adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)**

No.	Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-table	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1.	X.1	0,368 > 0, 2108	Valid
2.	X.2	0.302 > 0, 2108	Valid
3.	X.3	0,489 > 0, 2108	Valid
4.	X.4	0,440 > 0, 2108	Valid
5.	X.5	0,528 > 0, 2108	Valid
6.	X.6	0,451 > 0, 2108	Valid
7.	X.7	0,513 > 0, 2108	Valid
8.	X.8	0,296 > 0, 2108	Valid
9.	X.9	0,459 > 0, 2108	Valid
10.	X.10	0,441 > 0, 2108	Valid
11.	X.11	0,481 > 0, 2108	Valid
12.	X.12	0,463 > 0, 2108	Valid
13.	X.13	0,456 > 0, 2108	Valid
14.	X.14	0,462 > 0, 2108	Valid
15.	X.15	0,458 > 0, 2108	Valid
16.	X.16	0,568 > 0, 2108	Valid
17.	X.17	0,577 > 0, 2108	Valid
18.	X.18	0,529 > 0, 2108	Valid
19.	X.19	0,594 > 0, 2108	Valid

Hasil uji validitas instrument penelitian dengan 87 responden pada variabel motivasi kerja (X) seperti pada tabel diatas dijelaskan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner



bersifat valid. Dan itu artinya kuesioner tersebut bisa diangkat dalam penelitian ini karena penelitian tersebut semua indikatornya bersifat valid dan tidak ada pernyataan yang bersifat tidak valid.

**Tabel 2.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No.	Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-table	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1.	Y.1	0,402 > 0, 2108	Valid
2.	Y.2	0,482 > 0, 2108	Valid
3.	Y.3	0,454 > 0, 2108	Valid
4.	Y.4	0,441 > 0, 2108	Valid
5.	Y.5	0,497 > 0, 2108	Valid
6.	Y.6	0,635 > 0, 2108	Valid
7.	Y.7	0,650 > 0, 2108	Valid
8.	Y.8	0,443 > 0, 2108	Valid
9.	Y.9	0,481 > 0, 2108	Valid
10.	Y.10	0,559 > 0, 2108	Valid
11.	Y.11	0,404 > 0, 2108	Valid

Hasil uji validitas instrument penelitian dengan 87 responden 11 indikator pernyataan pada variabel kinerja (Y) seperti pada tabel diatas dijelaskan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner bersifat valid. Dan itu artinya kuesioner tersebut bisa diangkat dalam penelitian ini karena penelitian tersebut semua indikatornya bersifat valid dan tidak ada pernyataan yang bersifat tidak valid.

## 2). Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS *For Windows versi 25* untuk mengetahui apakah instrument tersebut dikatakan reliabel atau tidak, dapat diketahui dilihat apabila koefisien reliabilitas ( $r_n$ ) > 0,60 (Priyatno, Duwi: 2016).. Berikut penjabaran untuk variabel

motivasi kerja (X) dan variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	19

Hasil uji reliabilitas dengan 87 responden pada variabel motivasi kerja (X) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* pada variabel ini dinyatakan bersifat reliabel karena nilai  $r = 0,858 > 0,60$ .

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	11

Hasil uji reliabilitas dengan 87 responden pada variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* pada variabel ini dengan nilai  $r = 0,821 > 0,60$  berarti instrumen penelitian ini dinyatakan bersifat reliabel.

**b. Hasil Uji Asumsi Dasar**

**1). Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Z**

Hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94765837

Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.053
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors significance correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan nilai lebih besar dari pada  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**2). Hasil Uji Linearitas**

Hasil uji lineritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Linearitas**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	661.583	23	28.764	3.381	.000
		Linearity	450.382	1	450.382	52.934	.000
		Deviation from Linearity	211.201	22	9.600	1.128	.344
	Within Groups		536.026	63	8.508		
Total		1197.609	86				

Hasil uji lineritas ini dapat diketahui bahwa hasilnya bersifat signifikan karena lebih dari 0,05 sementara hasil yang diperoleh 0,344 jadi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dinyatakan linier. Dengan ini telah mencapai syarat untuk melakukan analisis korelasi product moment.

**Hasil Uji Homogenitas**

Menggunakan aplikasi SPSS For Windows Versi 25 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
Hasil Uji Homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances**

X_Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.1.695	1	172	.195

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan, nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y) adalah  $0,195 > 0,05$ , artinya data variabel keduanya memiliki hasil distribusi data homogen. Mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang. Maka peneliti dapat melanjutkan penelitian ini ke tahap selanjutnya yaitu regresi linier sederhana dengan melihat hasil uji T (Uji Persial), koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil analisis Regresi Linier Sederhana**

Hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS For Windows Versi 25 penjelasannya sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.747	4.360		3.611	.001
	Motivasi	.379	.053	.613	7.158	.000

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 25

Berdasarkan hasil yang telah di paparkan diatas diperoleh nilai konstanta pada kolom B sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b. X$$

$$Y = 15.747 + 0,379 X$$

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan jumlah variabel motivasi (X) adalah 0,379 berarti pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 1 Palembang adalah sebesar 37,9%. Artinya koefisien bernilai (+) maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

### Hasil Uji Parsial

Untuk penghitungan uji parsialnya pada setiap variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
Hasil Uji parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.747	4.360		3.611	.001
	Motivasi	.379	.053	.613	7.158	.000

c. Dependent Variable: kinerja

c. Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dengan mengamati baris, kolom t dan sig, bisa dijelaskan sebagai berikut :

Variabel motivasi (X) berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Palembang. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X)  $0,001 < 0,05$ . T tabel 1.66320 dengan sampel 84). Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,158 > 1,66320$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial diterima.

**Hasil uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 5.3  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.376	.369	2.965

d. Predictors: (Constant), motivasi

e. Sumber data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 25

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan Nilai R square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,369 berarti persentasi motivasi yang dibutuhkan terhadap kinerja adalah sebesar 36,9% dan 63,1% lainnya adalah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berasal dari setiap individu masing-masing.

**Hasil Uji (T)**

Untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel motivasi (X) dan kinerja (Y) signifikan atau tidak signifikan. Berdasarkan tabel

tersebut, diketahui bahwa angka 0,613 pada *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan tingkat *Coefficients* antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y). sedangkan nilai  $t = 2,965$  (lihat pada tabel 18), digunakan untuk pengujian hipotesis apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Palembang.

Maka dapat dinyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,965) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (0,67742) yaitu nilai  $2,965 > 0,67742$ . Nilai  $t_{hitung}$  2,965 diperoleh dari tabel 18 *Std. Error of the Estimate*. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 1 palembang.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 1 Palembang dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *For Windows* Versi 25 (Dalinur M,Nur dan Emi Puspita Dewi, 2019) dapat diketahui sebagai berikut :

Pada uji validitas diperoleh hasil penelitian dari 87 responden dengan pernyataan sebanyak 30 item dan semua pernyataan tersebut dinyatakan valid tidak ada pernyataan yang tidak valid hasil analisis  $r$ -hitung lebih besar daripada  $r$ -tabel (0, 2108).

Dari uji asumsi dasar, di uji normalitas pada tabel kolmogrov-smirnov hasil analisisnya memperoleh nilai probabilitas atau asymp.Sig. (2-tailed) 0,200. Artinya nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% dan dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk hasil analisis uji linearitas pada deviation from linearity taraf signifikan diperoleh hasil  $0,344 > 0,05$ . Artinya analisis tersebut telah mencapai syarat untuk dilakukan analisis korelasi product momen dan terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel. Untuk uji homogenitasnya, hasil uji homogenitas diketahui dari nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y) adalah  $0,195 > 0,05$ , artinya data variabel keduanya memiliki hasil distribusi data homogen. Mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang.

Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai  $Y = 15,747 + 0,379 X$  artinya motivasi berpengaruh sebesar 37,9%. Untuk hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) diperoleh hasil koefisien sebesar 0,369 berarti persentasinya 36,9% motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian untuk hasil analisis uji parsial (uji t) diperoleh nilai  $t$ -hitung  $7,158 > 1,66298$   $t$ -tabel dapat disimpulkan bahwa motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja

(Y) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah menengah kejuruan negeri 1 palembang.

Hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,965) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (0,67742) yaitu nilai  $2,965 > 0,67742$ . Nilai  $t_{hitung}$  2,965 diperoleh dari tabel 4.17 *Std. Error of the Estimate*. Jadi Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 1 palembang.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data, dari proses pengolahan, pengujian, hingga penghitungan data maka pada penelitian ini disimpulkan. Dari 87 responden 69 dari tenaga pendidik dan 18 dari tenaga kependidikan bahwa motivasi diperlukan dalam bekerja dibuktikan dengan persentasinya sebesar 36,9% dan itu artinya motivasi mempunyai pengaruh dalam bekerja. Kemudian pada penghitungan uji hipotesis menggunakan uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar  $2.965 > 0,677742$  hal ini terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pendidik dan tenaga kependidikan disekolah menengah kejuruan negeri 1 Palembang.

## **REFERENSI**

- Husaini, Abdullah. 2017. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Warta Edisi : 51  
<https://media.neliti.com/media/publications/290763-peranan-manajemen-sumberdaya-manusia-dal-3cb59c90.pdf>.



- Imam, Ghozali, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS regresi*, Semarang: Badan Unievrstas Diponogoro.
- M Nur, Dalinur & Puspita Dewi, Emi, 2019, Pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Vol 20 No 1 (2019): Jurnal Wardah.
- Munir, Muhammad, dan Wahyu Ilaihi, 2006, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Prenadamedia Group, Cet. Ke-1.
- Nanang Martono, 2015, *Metode Penelitian Sosial: Konsep-konsep kunci*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi, 2016, *Belajar Analisis Data dan Cara Pengolahanannya dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.
- Siswanto, HB, 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. Ke-1.
- Sondang P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Syofian Siregar, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada, Cet. Ke-12.