



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu

The Influence of Motivation and Job Design on the Performance of Teachers at SMAN 1 Bulutaba, Pasangkayu Regency

¹Muh. Ansar, ²Haris Abdul Kadir, ³Mutmainah

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palu

*Corresponding Author: E-mail: muh.ansar@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 06 Dec, 2025

Revised: 07 Jan, 2026

Accepted: 21 Jan, 2026

Kata Kunci:

Motivasi, desain pekerjaan, kinerja guru

Keywords:

Motivation, job design, teacher performance

DOI: [10.56338/jks.v9i1.10274](https://doi.org/10.56338/jks.v9i1.10274)

ABSTRAK

Dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja guru secara simultan maupun parsial di SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yaitu regresi linier berganda dibantu dengan software IBM SPSS Statistics V.23. Hasil penelitian ini bahwa secara simultan maupun parsial pada variabel motivasi dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan serta positif terhadap kesejahteraan karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0.508 atau sebesar 50.8% artinya pada variabel motivasi dan desain pekerjaan memiliki peran sebagai bentuk meningkatkan kinerja seorang guru di SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu.

ABSTRACT

The study aims to determine whether there is an influence of motivation and job design on teacher performance simultaneously or partially at SMAN 1 Bulutaba, Pasangkayu Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The data analysis technique is multiple linear regression assisted by IBM SPSS Statistics V.23 software. The results of this study are that simultaneously and partially the motivation and job design variables have a significant and positive effect on employee welfare. The coefficient of determination obtained is 0.508 or 50.8%, meaning that the motivation and job design variables have a role as a form of improving the performance of a teacher at SMAN 1 Bulutaba, Pasangkayu Regency.

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai sarana pencerdasan kehidupan bangsa sebagai mana diamanatkan di dalam pembukaan undang-undang dasar 1945 merupakan salah satu kegiatan pembangunan yang menjadi prioritas pemerintah dan semua komponen bangsa. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan harus ditangani secara profesional agar dapat mencapai sasarannya. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, seorang guru tentu juga akan didasarkan pada motivasi terkait apa yang diharapkan akan didapatkan sehingga mau melakukan hal tersebut. Ini menjadi penting, karena orang yang memiliki motivasi yang jelas dan terukur akan mudah untuk memiliki kinerja yang baik dan bersama-sama mencapai tujuan yang telah dibuat. Menurut Simamora H. (2004:57), definisi dari motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan

tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja gurunya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Madjid A. (2016) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energy yang mengerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan dalam suatu lembaga, sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi itulah yang memperkuat motivasi kerja terhadap kerjanya untuk hasil yang maksimal. Banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi yang tidak sesuai akan menimbulkan hal yang fatal karena kinerja akan menurun dan bahkan tujuan akan sulit untuk tercapai. Handoko (2014:98), menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Rachmawati (2008:44), desain pekerjaan adalah metode menentukan tupoksi yang akan dilakukan, cara-cara bagaimana mengerjakan tugas, dan pengorganisasian pekerjaan. Tujuannya adalah mengontrol pengendalian kerja untuk mencapai keperluan organisasi, peraturan atau kebijakan perusahaan dan teknologi. Desain pekerjaan haruslah dirancang dengan sebaik mungkin dengan mempertimbangkan elemen-elemen yang mempengaruhi desain pekerjaan. Dapat diartikan desain pekerjaan jelas dan dapat membantu minimalis permasalahan, menaikkan produktifitas, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karena desain kerja berfungsi sebagai pengawasan serta sebagai prosedur karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya secara jelas sesuai dengan posisinya. Oleh karena itu motivasi dan desain pekerjaan yang kondisikan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja seorang guru agar mencapai visi, misi dan tujuan sekolah secara maksimal.

Hasil observasi awal guru yang terlihat pada SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu masih kurang, karena terdapat beberapa guru masih terdapat datang lambat dan kurang tepat waktu dalam melakukan pembelajaran di kelas. Maka motivasi kerja yang merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja seorang guru sangat diperlukan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong para guru lebih semangat kerja. Dan kemampuan kepala sekolah dalam mendesain pekerjaan juga sangat diperlukan agar kinerja guru dapat terbentuk yang akan berdampak positif pada realisasi visi misi sekolah tercapai di SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu. Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh lebih lanjut terkait variabel motivasi, desain pekerjaan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dilihat dari permasalahan yang digambarkan pada pendahuluan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian berjenis asosiatif yaitu gambaran informasi lengkap tentang hubungan antar variabel satu dengan gejala lain (X_1 berhubungan interaktif dengan dengan X_2 dan Y) Sugiyono (2022:21). Penelitian ini memiliki jenis hubungan yang linier karena pada dasarnya hendak melihat hubungan antara variable bebas yaitu motivasi dan desain pekerjaan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, ataupun sekumpulan orang yang mempunyai karakteristik yang berbeda. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang guru sekolah SMA Negeri 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu. Penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru sekolah SMA Negeri 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu.

Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Operasional variabel dimaksud untuk membedakan golongan Variabel Independen dan Variabel Dependen. Penelitian ini menggunakan 2 Variabel Independen yang diberi simbol (X) yaitu motivasi (X_1) dan desain pekerjaan (X_2), untuk Variabel Dependen yang diberi simbol (Y) yaitu kinerja guru. Tujuan operasional variabel yaitu untuk memudahkan semua pihak yang terkait dengan penelitian ini agar mendapatkan keseragaman pemahaman. Berdasarkan variabel motivasi (X_1), desain pekerjaan (X_2) dan kinerja guru (Y) dalam penelitian, maka selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala Pengukuran
Motivasi (X_1) Robbins, 2012	Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.	Kebutuhan untuk berprestasi	Likert 1-5
		Kebutuhan untuk berafiliasi	
		Kebutuhan untuk kekuasaan	
Desain Pekerjaan (X_2) Gufon, 2018	Desain pekerjaan ialah suatu proses penetapan kegiatan-kegiatan serta penentuan tugas berguna sebagai pengawasan pengendalian pekerjaan.	Pentingnya Tugas yang Diberikan	Likert 1-5
		Variasi Pekerjaan	
		Otonomi	
		Umpan Balik	
Kinerja (Y) Dharma, 2001	Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam bekerja pada suatu instansi perlu dibuat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).	Kualitas	Likert 1-5
		Kuantitas	

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan apakah instrumen layak digunakan atau tidak. Kemudian sejauhmana kehandalan sebuah alat ukur dalam mengukur apa yang akan diukur atau tingkat ketepatan dari indikator-indikator pernyataan yang diajukan dalam sebuah kuesioner penelitian. Untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid, maka digunakan uji validitas dengan menggunakan analisis butir, dengan Teknik korelasi. Sugiyono (2022:192) mengatakan jika korelasi antar item dengan skor total seluruh item suatu variabel $> 0,30$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Tetapi sebaliknya jika korelasi antar item suatu variabel $< 0,30$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas instrumen melalui IBM SPSS Statistics V.23 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Indikator Penelitian	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r- kritis	Ket
1.	Motivasi (X1)	X _{1.1}	0,644	0,3	Valid
		X _{1.2}	0,579	0,3	Valid
		X _{1.3}	0,635	0,3	Valid
		X _{1.4}	0,662	0,3	Valid
		X _{1.5}	0,598	0,3	Valid
		X _{1.6}	0,525	0,3	Valid
2.	Desain Pekerjaan (X2)	X _{2.1}	0,573	0,3	Valid
		X _{2.2}	0,620	0,3	Valid
		X _{2.3}	0,486	0,3	Valid
		X _{2.4}	0,847	0,3	Valid
		X _{2.5}	0,608	0,3	Valid
		X _{2.6}	0,542	0,3	Valid
		X _{2.7}	0,737	0,3	Valid
		X _{2.8}	0,655	0,3	Valid
3.	Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,570	0,3	Valid
		Y.2	0,324	0,3	Valid
		Y.3	0,359	0,3	Valid
		Y.4	0,491	0,3	Valid
		Y.5	0,492	0,3	Valid
		Y.6	0,404	0,3	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggambarkan sejauh mana alat ukur dalam sebuah penelitian dapat diandalkan. Bila sebuah alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil dari pengukuran tersebut relatif konsisten, maka alat tersebut dapat dinyatakan reliabel. Maka reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, sehingga kita dapat mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan maupun pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2022:192) untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen melalui *IBM SPSS Statistics V.23* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Alpha Toleransi	Status Item
1.	Motivasi (X1)	0,830	0,6	Reliabel
2.	Desain Pekerjaan (X2)	0,870	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0,688	0,6	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengevaluasi masalah dalam pengujian Regresi Linier Berganda agar menghasilkan nilai yang ideal. Sebelum dilakukan pengujian analisis Regresi Linear Berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu uji asumsi klasik. Asumsi dasar yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas, bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat (dependent), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2013:160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.
2. Dalam asumsi model regresi, autokorelasi didefinisikan sebagai terjadinya korelasi antara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data lainnya. Sebuah model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi, untuk mengetahui bebas atau tidaknya regresi dari autokorelasi dengan melihat nilai Durbin Watson yang mendekati angka 2 atau lebih. Gujarati (2003:79) mendeteksi adanya autokorelasi, dalam model persamaan regresi dengan melewati Durbin Watson sesuai ketentuan sebagai berikut:
- 3.

Tabel 4 Durbin Watson

Interval	Keterangan
DW < 1,10	Ada <i>Autokorelasi</i>
DW 1,11 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
DW 1,55 – 2,46	Tidak Ada <i>Autokorelasi</i>
DW 2,47 – 2,90	Tanpa Kesimpulan
DW > 2,91	Ada <i>Autokorelasi</i>

Sumber: Gujarati, 2003

4. Uji Multikolinieritas, bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2013:105-106). Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Varlance Inflation Factor*) dan tolerance. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi atau non-multikolinieritas.
5. Uji Heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan

residualnya (SRESID). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Motivasi

X₂ = Desain Pekerjaan

A = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi dari X₁

b₂ = Koefisien regresi dari X₂

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X₁ dan X₂ dalam menjelaskan variabel Y.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika t hitung > t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka Ha diterima dan H₀ ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- Jika t hitung < t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H₀ diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k - 1$.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamasama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika F hitung > F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka Ha diterima dan H₀ ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
- Jika F hitung < F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H₀ diterima dan Ha ditolak berarti ada variabel independent secara bersamasama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 30 responden, dengan subjek penelitian yaitu Guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. Dari 30 responden yang disebar pada pelanggan semua jawabannya lengkap dan layak digunakan analisis. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dilihat karakteristik responden yang digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* gambaran hasil dari karakteristik responden tersebut, lebih jelasnya sebagai berikut:

Jenis Kelamin Responden

Hasil penelitian yang dilakukan dengan 30 sampel, maka distribusi karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	12	40.0
Perempuan	18	60.0
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang berkelamin laki-laki 12 responden atau sebesar 40.0%. Responden yang berkelamin perempuan 18 responden atau sebesar 60.0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa frekuensi berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah perempuan sebanyak 18 responden atau sebesar 60.0% jika dibandingkan dengan laki-laki 12 responden atau 40.0%. Artinya SMAN 1 Bulutaba memiliki tenaga kependidikan atau guru perempuan mendominasi.

Usia Responden

Hasil penelitian yang dilakukan dengan 30 sampel, maka distribusi karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan usia dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Frekuensi Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
20 - 29	5	16.7
30 - 39	15	50.0
> 40	10	33.3
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang berusia interval 20-29 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7%. Responden yang berusia interval 30-39 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 50.0%. Responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 33.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa frekuensi berdasarkan usia yang paling dominan berada pada interval 30-39 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 50.0%. Artinya SMAN 1 Bulutaba memiliki tenaga kependidikan atau guru masih memiliki potensi untuk mengembangkan sekolah dan pembinaan kepada siswa untuk mencapai visi misi sekolah.

Pendidikan Responden

Hasil penelitian yang dilakukan dengan 30 sampel, maka distribusi karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan pendidikan dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Frekuensi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
S1	23	76.7
S2	6	20.0
S3	1	3.3
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat strata satu (S.1) sebanyak 23 responden atau sebesar 76.7%. Tingkat strata dua (S.2) sebanyak 6 responden atau sebesar 20.0%. Tingkat strata tiga (S.3) sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir yang paling dominan berada pada tingkat strata satu (S.1) sebanyak 23 responden atau sebesar 76.7%. Artinya SMAN 1 Bulutaba memiliki tenaga kependidikan atau guru secara umum masih pada tingkat pendidikan strata satu (S.1) hal ini telah memenuhi standar tenaga guru, akan tetapi sangat dimungkinkan untuk mencapai tingkat kemampuan guru dalam proses pembelajaran maka perlu dilakukan pengembangan SDM sekolah atau melanjutkan tingkat pendidikan strata dua (S.2).

Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Deskripsi responden terhadap variabel penelitian yaitu motivasi, desain pekerjaan dan kinerja guru dengan masing-masing indikator untuk mengukur peranan dari setiap pernyataan yang ada, pada proses olahan data peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistics V.23*. Adapun hasil dan penjelasannya dijabarkan sebagai berikut.

Variabel Motivasi (X_1)

Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Tanggapan responden pada variabel motivasi dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 8 Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X_1)

Indikator	Tanggapan Responden										Mean Indikator
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	13	43.3	6	20.0	8	26.7	2	6.7	1	3.3	3.93
X _{1.2}	11	36.7	11	36.7	4	13.3	4	13.3	-	-	3.97
X _{1.3}	6	20.0	15	50.0	7	23.3	2	6.7	-	-	3.83
X _{1.4}	9	30.0	11	36.7	6	20.0	1	3.3	3	10.0	3.73
X _{1.5}	11	36.7	6	20.0	10	33.3	3	10.0	-	-	3.83
X _{1.6}	10	33.3	10	33.3	4	13.3	6	20.0	-	-	3.80
Total Mean											23.09
Rata-Rata Mean											3.85

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa $X_{1.2}$ (saya merasa bangga atas pencapaian terhadap perkembangan siswa) adalah indikator dengan nilai mean tertinggi pada variabel motivasi sebesar 3.97 terdapat 11 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 4 responden

menyatakan ragu-ragu dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMAN 1 Bulutaba memiliki rasa kebanggaan atas perkembangan yang dialami siswa, perkembangan yang dialami siswa merupakan bentuk motivasi seorang guru dalam melakukan proses pembelajaran maupun pembinaan.

Indikator X_{1.4} (setiap masukan diterima baik oleh atasan dan rekan guru lainnya) adalah indikator dengan nilai mean terendah pada variabel motivasi yang memiliki nilai mean 3.73 dengan perolehan 9 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan ragu-ragu, 1 responden menyatakan tidak setuju dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Meskipun indikator tersebut memiliki nilai mean terendah tetapi angkat yang diperoleh masih baik karena berada diangka 3. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru yang memberikan masukan pendapat diforum rapat masih diterima baik oleh atasan maupun rekan guru lainnya, karena dari hasil olahan data jawaban didominasi pada kriteria setuju. Hal lain bahwa dengan adanya masukan pendapat yang dilakukan guru dapat memotivasi guru lainnya untuk setiap pengembangan siswa maupun sekolah untuk menghadapi tantangan secara global dan nasional.

Variabel Desain Pekerjaan (X₂)

Desain pekerjaan mempunyai tujuan guna mengendalikan pengutusan pekerjaan yang mencapai kepentingan organisasi, teknologi, serta kepribadian serta suatu proses penetapan kegiatan-kegiatan dan penentuan tugas berguna sebagai pengawasan pengendalian pekerjaan. Tanggapan responden pada variabel desain pekerjaan dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 9 Tanggapan Responden Variabel Desain Pekerjaan (X₂)

Indikator	Tanggapan Responden										Mean Indikator
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	11	36.7	4	13.3	7	23.3	7	23.3	1	3.3	3.57
X _{2.2}	7	23.3	10	33.3	8	26.7	4	13.3	1	3.3	3.60
X _{2.3}	8	26.7	12	40.0	4	13.3	6	20.0	-	-	3.73
X _{2.4}	10	33.3	10	33.3	7	23.3	2	6.7	1	3.3	3.87
X _{2.5}	10	33.3	11	36.7	4	13.3	3	10.0	2	6.7	3.80
X _{2.6}	9	30.0	5	16.7	9	30.0	6	20.0	1	3.3	3.50
X _{2.7}	6	20.0	10	33.3	5	16.7	7	23.3	2	6.7	3.37
X _{2.8}	11	36.7	7	23.3	8	26.7	3	10.0	1	3.3	3.80
Total Mean											29.24
Rata-Rata Mean											3.66

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa X_{2.4} (variasi dalam metode pengajaran membantu saya dalam menjelaskan konsep kepada siswa dengan lebih efektif) adalah indikator dengan nilai mean tertinggi pada variabel desain pekerjaan sebesar 3.87 terdapat 10 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan ragu-ragu, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMAN 1 Bulutaba sangat dibantu oleh variasi metode pengajaran kepada siswa, dengan adanya variasi metode pengajaran guru menjadi sangat terbantu dalam menjelaskan konsep materi dengan efektif. Hal lain juga mengindikasikan bahwa desain pekerjaan sangat relevan dengan karakter seorang guru dalam metode pembelajaran.

Indikator X_{2.7} (keragaman tugas yang diberikan meningkatkan minat belajar siswa) adalah indikator dengan nilai mean terendah pada variabel desain pekerjaan yang memiliki nilai mean 3.37 dengan perolehan 6 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 5 responden

menyatakan ragu-ragu, 7 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Meskipun indikator tersebut memiliki nilai mean terendah tetapi angkat yang diperoleh masih baik karena berada diangka 3. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru yang memberikan tugas yang beragam masih dapat meningkatkan minat belajar siswa karena sepuluh guru yang menyatakan setuju. Hal lain mengindikasikan bahwa upaya pemberian tugas yang beragam pada siswa dapat membentuk tingkat minat baca untuk mencapai pemahaman materi yang telah diberikan dalam ruang kelas.

Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai dalam proses mengajar dan mampu mencerdaskan siswa melalui kemampuan mengajar, hubungan dengan siswa dan pemahaman terhadap kebutuhan siswa. Hal lain juga guru dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang positif, meningkatkan hasil akademis. Kinerja seorang guru bukan hanya tentang menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga tentang membina hubungan positif, mendukung kebutuhan individu siswa, dan menjadi kontributor aktif dalam kehidupan sekolah dan komunitas pendidikan. Tanggapan responden pada variabel kinerja guru dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 10 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

Indikator	Tanggapan Responden										Mean Indikator
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	8	26.7	5	16.7	7	23.3	8	26.7	2	6.7	3.30
Y.2	11	36.7	11	36.7	6	20.0	1	3.3	1	3.3	4.00
Y.3	12	40.0	13	43.3	4	13.3	-	-	1	3.3	4.17
Y.4	11	36.7	8	26.7	6	20.0	5	16.7	-	-	3.83
Y.5	11	36.7	7	23.3	8	26.7	4	13.3	-	-	3.83
Y.6	13	43.3	7	23.3	3	10.0	5	16.7	2	6.7	3.80
Total Mean											22.93
Rata-Rata Mean											3.82

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa Y.3 (kualitas materi pelajaran yang disampaikan memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman siswa) adalah indikator dengan nilai mean tertinggi pada variabel kinerja guru sebesar 4.17 terdapat 12 responden menyatakan sangat setuju, 13 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMAN 1 Bulutaba materi pelajaran yang berkualitas memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman siswa, dengan peningkatan pemahaman yang diperoleh siswa merupakan cerminan bahwa guru memiliki kinerja yang sangat baik sebagai tenaga profesi.

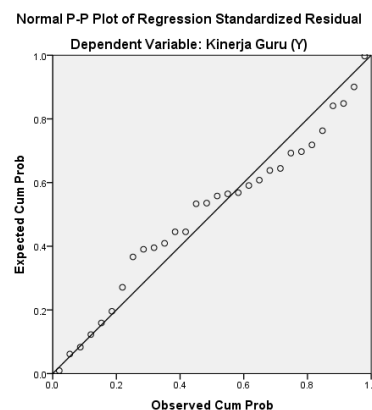
Indikator Y.1 (tekanan untuk menyelesaikan kuantitas tugas mengajar dapat meningkatkan kualitas pengajaran saya) adalah indikator dengan nilai mean terendah pada variabel kinerja guru yang memiliki nilai mean 3.30 dengan perolehan 8 responden menyatakan sangat setuju, 5 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan ragu-ragu, 8 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Meskipun indikator tersebut memiliki nilai mean terendah tetapi angkat yang diperoleh masih baik karena berada diangka 3. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru yang menyelesaikan tugas mengajar dengan berjumlah sebanyak mungkin dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. Akan tetapi sebagian guru menyatakan tidak setuju dengan hal tersebut, artinya guru merasa tidak memperoleh kualitas mengajar apabila tekanan untuk menyelesaikan tugas mengajar terlalu banyak.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat adanya masalah asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan 4 syarat, yaitu sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencoba apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi norma atau tidak. Hasil pengujian data pada uji normalitas menggunakan bantuan komputer program *IBM SPSS Statistics V.23* yang menunjukkan jika data tersebar dan berada mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 yang menjelaskan tentang hasil uji normalitas.



Gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal, hal ini dikarenakan titik-titik pada grafik telah mendekati atau hampir serta searah dengan sumbu diagonal.

Uji Autokorelasi

Dalam asumsi model regresi, autokorelasi didefinisikan sebagai terjadinya korelasi antara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data lainnya. Sebuah model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi, untuk mengetahui bebas atau tidaknya regresi dari autokorelasi dengan melihat nilai Durbin Watson yang mendekati angka 2 atau lebih. Gujarati (2003:79) mendeteksi adanya autokorelasi, dalam model persamaan regresi dengan melewati Durbin Watson sesuai ketentuan sebagai berikut:

DW < 1,10	= Ada <i>Autokorelasi</i>
DW 1,11 – 1,54	= Tanpa Kesimpulan
DW 1,55 – 2,46	= Tidak Ada <i>Autokorelasi</i>
DW 2,47 – 2,90	= Tanpa Kesimpulan
DW > 2,91	= Ada <i>Autokorelasi</i>

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.809

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Pada penelitian ini tabel di atas diketahui bahwa nilai dari Durbin Watsonnya sebesar 1.809 dengan demikian sesuai dengan asumsi yang dikemukakan oleh Gujarati, maka model regresi pada penelitian ini bebas dari *autokorelasi* pada tingkat tidak ada *autokorelasi*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menunjukkan hubungan adanya hubungan linear diantara variabel independen X1 dan X2 dalam model regresi yang digunakan. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di antara variabel independen, digunakan pendekatan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari VIF dan Tolerance-nya yang dapat mengidentifikasi ada dan tidaknya masalah multikolinieritas. Menurut (Imam Ghozali, 2013:107-108) tidak terjadi multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00. Untuk mendukung pengujian tersebut maka digunakan program *IBM SPSS Statistics V.23* yang memperoleh nilai multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinieritas

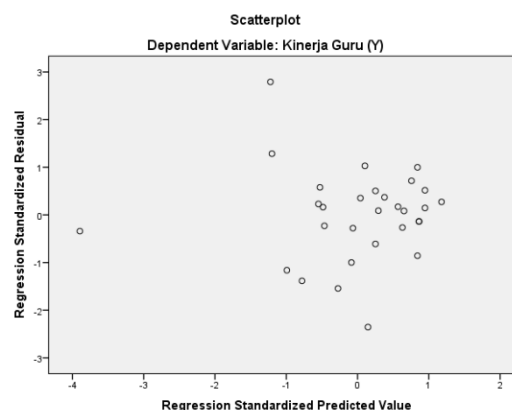
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.770	1.299
	Desain Pekerjaan (X2)	.770	1.299

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10, serta didapatkan hasil bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen di atas 0.1. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen Motivasi (X₁) dan Desain Pekerjaan (X₂) dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah melihat dan menguji apakah data varians yang tidak sama yang perlu dihindari, karena dalam analisis regresi yang diinginkan adalah kesamaan varians data (heteroskedastisitas). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memplotkan grafik antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana gangguan heteroskedastisitas akan tampak dengan adanya pola tertentu pada grafik. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas yaitu dengan media grafik, apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh melalui program *IBM SPSS Statistics V.23* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar di atas hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan grafik plot yang jika titik dalam grafik tersebar atau tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tampak pada diagram di atas, bahwa model penelitian ini tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas karena tidak

ada pola tertentu pada grafik. Titik-titik pada grafik relatif menyebar baik di atas sumbu nol maupun di bawah sumbu nol.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan maupun secara parsial dan koefisien determinasi antara variabel independen yaitu motivasi dan desain pekerjaan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan bantuan dari *IBM SPSS Statistics V.23*. Hasil analisis regresi linear berganda dari penelitian ini akan disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti *One Way Anova*. Apabila nilai *prob. F*-hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (α) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai *prob. F* hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. Adapun hasil uji F yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji F Atau Uji Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	15.965	0.000 ^b

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Nilai *prob. F* hitung (sig.) pada tabel di atas nilainya 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi (X_1) dan Desain Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

2. Hasil Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Adapun hasil uji t yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji-t Atau Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.860	3.762	0.494	0.625
	Motivasi (X_1)	0.535	0.165	3.246	0.003
	Desain Pekerjaan (X_2)	0.298	0.119	2.502	0.019

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Hasil tabel di atas nilai *prob. t* hitung dari variabel bebas Motivasi (X_1) sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) pada α 5% atau dengan kata lain, Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada taraf keyakinan 95%. Sama halnya dengan pengaruh variabel bebas Desain

Pekerjaan (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y), karena nilai *prob. t* hitung 0.019 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Desain Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pada alpha 5% atau dengan kata lain, Desain Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada taraf keyakinan 95%.

Hasil Tabel 5.10 juga menunjukkan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.860 + 0.535X_1 + 0.298X_2$$

Berdasarkan bentuk penjabaran regresi di atas menunjukkan variabel independen yang di analisis X_1 dan X_2 memberi pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y) dan dapat dijelaskan nilai koefisien sebagai berikut:

a) Konstanta (a)

Nilai konstanta yaitu sebesar 1.860, yang artinya bahwa tanpa adanya variabel independen X_1 dan X_2 dalam penelitian ini, maka nilai dari variabel dependen (kinerja guru) adalah tetap sebesar 1.860.

b) Motivasi (X_1)

Nilai koefisien variabel Motivasi (X_1) adalah 0.535. Hal ini berarti terdapat hubungan searah (positif) antara variabel motivasi dengan kinerja guru, yang dimana jika variabel motivasi meningkat sebesar 0.535, maka variabel kinerja guru SMAN 1 Bulutaba akan mengalami peningkatan sebesar 0.535.

c) Desain Pekerjaan (X_2)

Nilai koefisien variabel Desain Pekerjaan (X_2) adalah 0.298. Hal ini berarti terdapat hubungan searah (positif) antara variabel desain pekerjaan dengan kinerja guru, yang dimana jika variabel desain pekerjaan meningkat sebesar 0.298, maka variabel kinerja guru SMAN 1 Bulutaba akan mengalami peningkatan sebesar 0.298.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Adapun hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.736 ^a	0.542	0.508

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh hasil uji determinasi *Adjusted R-Square* seluruh variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Desain Pekerjaan (X_2) dalam penelitian ini memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 0.508 atau sebesar 50.8% terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya yaitu 49.2% ($100\% - 50.8\% = 49.2\%$) yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Desain Pekerjaan (X_2) dengan variabel terikat Kinerja Guru (Y) dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi (*multiple R*). Dari hasil analisis diperoleh nilai *multiple R* adalah 0.736 atau sebesar 73.6% yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan pada suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik, sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan pengujian statistik terhadap hipotesis, kita dapat memutuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis pertama atau uji-F dalam penelitian ini bahwa seluruh variabel independen yang diamati (X_1 dan X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa variabel motivasi dan desain pekerjaan secara simultan atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat terbukti kebenarannya.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

1. Variabel Motivasi (X_1)

Melalui hasil pengujian dengan menggunakan nilai uji-t, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig-t variabel Motivasi (X_1) = $0.003 < \alpha 0.05$. Karena nilai sig. $0.003 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat terbukti kebenarannya.

2. Variabel Desain Pekerjaan (X_2)

Melalui hasil pengujian dengan menggunakan nilai uji-t, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig-t variabel Desain Pekerjaan (X_2) = $0.019 < \alpha 0.05$. Karena nilai sig. $0.019 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel desain pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, mengenai pengaruh motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. Maka dilakukan pembahasan penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. Artinya motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja guru merupakan aspek penting dalam konteks pendidikan. Motivasi dan desain pekerjaan yang baik dapat memberikan dampak positif pada kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, dan kontribusi guru terhadap tujuan pendidikan secara keseluruhan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Motivasi dan kepuasan kerja saling mempengaruhi guru yang merasa terpenuhi dalam pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Pengaruh motivasi dan desain pekerjaan pada kinerja guru bersifat saling terkait. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas desain pekerjaan, dan sebaliknya, desain pekerjaan yang baik dapat memberikan konteks yang mendukung motivasi. Oleh karena itu, penting bagi SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat untuk memperhatikan kedua aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, membangun kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Motivasi yang tinggi pada guru berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja mereka. Guru yang termotivasi cenderung memberikan pengajaran dengan lebih antusias, kreativitas, dan efektivitas. Sedangkan desain pekerjaan yang memberikan otonomi kepada guru dalam merencanakan pembelajaran dan mengambil tanggung jawab tertentu dapat meningkatkan kinerja. Otonomi ini memberikan ruang untuk kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu motivasi dan desain pekerjaan

memiliki hubungan saling memperkuat. Motivasi yang tinggi dapat mengoptimalkan manfaat dari desain pekerjaan yang baik, sementara desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi dengan menciptakan lingkungan yang mendukung sehingga berdampak positif pada kinerja guru, sebagaimana dengan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara positif pada SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. Artinya motivasi yang diperoleh guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, dimana motivasi yang tinggi pada guru memberikan tambahan energi dan dedikasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Guru yang termotivasi cenderung melibatkan diri secara lebih aktif dalam proses pengajaran dan kegiatan sekolah. Guru juga yang termotivasi memiliki fokus yang jelas pada pencapaian tujuan pendidikan. Motivasi membantu mereka untuk tetap berorientasi pada misi pendidikan dan memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk lebih kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran. Mereka cenderung mencari pendekatan inovatif dalam merancang strategi pengajaran, membuat pembelajaran lebih menarik, dan merespon kebutuhan siswa dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan strategi untuk meningkatkan motivasi guru melalui pengembangan profesional agar lebih kreatif dan inovasi sehingga proses pembelajaran atau memberikan pemahaman yang mudah dipahami oleh siswa adalah langkah kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu pentingnya kepala sekolah untuk memperhatikan motivasi guru secara internal maupun eksternal sehingga dapat mencapai kinerja guru yang diinginkan sekolah, sebagaimana hasil penelitian ini bahwa motivasi dapat mempengaruhi signifikan terhadap kinerja guru secara positif pada SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.

Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel desain pekerjaan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. Artinya desain pekerjaan yang baik mencakup penempatan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian guru. Kesesuaian ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Hal lain dengan memberikan tingkat otonomi yang tepat dalam merancang kurikulum dan metode pengajaran meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi guru. Otonomi ini memungkinkan guru untuk menyesuaikan pendekatan pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.

Proses umpan balik yang baik dari pimpinan sekolah atau rekan sekerja merupakan bagian penting dari desain pekerjaan yang efektif. Umpan balik membantu guru untuk memahami kinerja mereka dan memberikan kesempatan untuk perbaikan. Hal lain juga pada konsep desain pekerjaan yang mempertimbangkan tingkat keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, proyek-proyek sekolah, atau kegiatan pengembangan profesional dapat meningkatkan keterlibatan guru dan kualitas kontribusi.

Pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa konsep kerja yang terstruktur, jelas, dan memberikan ruang bagi pengembangan profesional dapat memberikan dampak positif. Pemahaman mendalam tentang kebutuhan guru, penerapan desain pekerjaan yang fleksibel, dan pemberian dukungan yang kontinu dapat meningkatkan kinerja guru dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Sebagaimana hasil dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan desain pekerjaan terhadap kinerja guru secara positif pada SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.

KESIMPULAN

Kesimpulan ini merupakan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya, oleh karena itu penulis menetapkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi dan desain pekerjaan secara simultan (serempak) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu.
2. Motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu.
3. Desain pekerjaan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu.
- 4.

Saran-saran

Saran-saran ini merupakan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran mengenai pengaruh motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu sebagai bahan pertimbangan. Berikut beberapa saran tersebut:

1. Kepada Kepala Sekolah SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu agar kiranya motivasi seorang guru lebih ditingkatkan kembali masukan khususnya pada pemberian masukan oleh guru, dengan adanya masukan yang diterima seorang guru dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Kepada Kepala Sekolah SMAN 1 Bulutaba Kabupaten Pasangkayu agar kiranya desain pekerjaan pada aspek keragaman tugas yang diberikan kepada siswa perlu dilakukan konsep yang lebih efektif karena sebagian guru menyatakan tidak dapat meningkatkan konsentrasi minat belajar siswa pada keragaman tugas.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan model variabel maupun indikator penelitian serta dijadikan bahan acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang, khususnya ditinjau dari kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2001. Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gufron, Ahmad. Dkk. 2018. Pengaruh Desain Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI. Jurnal Pendidikan, Vol. 1 No. 02 Maret 2018
- Gujarati, Damodar. 2003. Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Madjid, Abdul. 2016. Pengembangan Kinerja Guru. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2012. Perilaku Organisasi. Kontroversi. Aplikasi, Prenhallindo. Jakarta.
- Simamora, Hendry 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen