

Pengaruh Motivasi Kerja dan Penerapan Sistem Manajemen SDM Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Nurul Amaliyah

The Influence of Work Motivation and the Implementation of an HR Management System on Teacher Performance at Nurul Amaliyah Private Vocational High School

Muhammad Riza Hakim¹, Winda Wardhani², Radiah³, Hablil Ikhwana⁴

^{1,2,3,4}Universitas Alwashliyah

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 17 October 2026

Available online 22 October 2026

Keywords

Work Motivation, HR System
Implementation, Teacher Performance.



This is an open access article under the
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published
by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study examines the influence of work motivation and the implementation of an HR management system on teacher performance at Nurul Amaliyah Private Vocational High School. The background includes the need for diverse human resources and challenges in the workplace, where low performance can hinder work. The purpose of the study was to analyze the significant relationship between work motivation and the implementation of an HR system on performance, with the hope of providing insights for performance improvement. This study involved 41 teachers as subjects using a saturated sampling technique, and data were collected through questionnaires, interviews, and observations. Based on the results of primary data regression processed using SPSS 26. The method used in this study is a quantitative method with several tests, namely reliability analysis, classical assumption test, and multiple linear regression test. Based on the results of multiple linear regression as follows: $Y = 0.531 + 0.809 + 0.310 + e$.

Partially, the work motivation variable (X1) has a positive influence on teacher performance at Nurul Amaliyah Private Vocational School, as evidenced by the calculated t value > t table ($5.984 > 2.014$), while the implementation of the HR system variable (X2) also has a significant influence on teacher performance at Nurul Amaliyah Private Vocational School as evidenced by the calculated r > r table ($2.940 > 2.014$). Simultaneously, the work motivation variable (X1) and the implementation of the HR system (X2) have a positive influence on teachers at Nurul Amaliyah Private Vocational School. This means that the hypothesis in this study can be accepted, as evidenced by the calculated F value > F table ($43.104 > 3.20$). The work motivation variables (X1) and the implementation of the HR system (X2) were only able to influence teacher performance by 87.7%, while the remaining 12.3% was influenced by other variables not examined in this study.

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja dan penerapan ariab manajemen SDM terhadap kinerja guru SMK Swasta Nurul Amaliyah. Latar belakangnya mencakup kebutuhan akan sumber daya manusia yang beragam dan tantangan dalam dunia kerja, di mana rendahnya kinerja dapat menghambat pekerjaan. Tujuan penelitian ariab menganalisis hubungan signifikan antara motivasi kerja dan penerapan ariab MSDM terhadap kinerja, dengan harapan memberikan wawasan untuk peningkatan kinerja. Penelitian ini melibatkan 41 guru sebagai subjek dengan ariab sampling jenuh, dan data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 26. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ariab metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni reliability analysis, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,531 + 0,809 + 0,310 + e$. Secara parsial ariable Motivasi kerja (X1) pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah, terbukti dari nilai t hitung > t aria ($5,984 > 2,014$), sedangkan ariable penerapan ariab MSDM (X2) juga pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah terbukti dari r hitung > r aria ($2,940 > 2,014$). Secara simultan ariable motivasi kerja (X1) dan penerapan ariab MSDM (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap guru SMK Swasta Nurul Amaliyah. Artinya hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, terbukti dari nilai F hitung > F aria ($43,104 > 3,20$). Variabel motivasi kerja (X1) dan penerapan ariab MSDM (X2) hanya mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 87,7% sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh ariable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Corresponding Author

Email: ¹muhammadrizahakim362@gmail.com, ²windawardhani69@gmail.com, ³aderadiah647@gmail.com, ⁴hablilikhwanabeniman@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan produktif. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai, tetapi juga harus didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Dalam era pendidikan modern yang terus berkembang, guru berperan sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Peran tersebut menjadi semakin penting pada pendidikan kejuruan, karena guru tidak hanya mentransfer pengetahuan teoritis, tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah guru di Indonesia mencapai lebih dari tiga juta orang pada tahun ajaran 2023/2024, dengan sekitar 339.715 di antaranya bertugas di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang menunjukkan besarnya peran guru vokasi dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia nasional.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, hingga evaluasi hasil belajar siswa. Kinerja yang baik akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja guru dan prestasi belajar siswa. Namun demikian, sistem pendidikan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan kualitas guru antara wilayah perkotaan dan pedesaan, keterbatasan pelatihan profesional, serta tingginya beban administratif yang dapat mengurangi fokus guru terhadap tugas utama dalam pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru masih menjadi isu penting yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang menumbuhkan semangat, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, memiliki inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih disiplin, lebih kreatif dalam proses pembelajaran, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas kerja guru di sekolah.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang juga sangat menentukan kinerja guru adalah penerapan sistem manajemen sumber daya manusia. Sistem manajemen SDM merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, hingga pengembangan karier. Dalam lingkungan sekolah, penerapan manajemen SDM yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, memberikan kejelasan tugas, meningkatkan profesionalisme, serta mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif. Sistem manajemen SDM yang terstruktur juga dapat memperkuat motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan yang adil, evaluasi kinerja yang objektif, dan kesempatan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam mengelola sumber daya manusianya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih adanya tantangan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang berkaitan dengan ketidakseimbangan antara tuntutan profesional guru dan sistem pendukung yang tersedia di sekolah. Meskipun jumlah guru di Indonesia cukup besar, kualitas dan efektivitas kinerja guru masih beragam. Kondisi tersebut

juga menjadi perhatian pada sekolah swasta, termasuk SMK Swasta Nurul Amaliyah, yang berperan dalam menyiapkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dunia kerja. Permasalahan seperti keterbatasan guru berkualitas, perbedaan kualitas antara sekolah negeri dan swasta, serta minimnya kajian empiris yang menghubungkan motivasi kerja dan sistem manajemen SDM terhadap kinerja guru pada sekolah kejuruan swasta menunjukkan pentingnya penelitian ini dilakukan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh motivasi kerja, manajemen SDM, dan faktor-faktor lain terhadap kinerja guru. Namun, sebagian besar penelitian hanya meneliti variabel tersebut secara terpisah atau dilakukan pada konteks sekolah yang berbeda. Masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen SDM secara simultan terhadap kinerja guru, khususnya pada lingkungan SMK swasta. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen SDM terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas kinerja guru serta mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data yang berbentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Lokasi penelitian dilaksanakan di SMK Swasta Nurul Amaliyah yang dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, khususnya berkaitan dengan motivasi kerja guru, penerapan sistem manajemen SDM, dan kinerja guru. Sekolah ini dipandang relevan sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah guru yang memadai dan sistem pengelolaan SDM yang memungkinkan dilakukan pengukuran secara empiris terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, mulai Januari hingga Juni 2026.

Subjek penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Swasta Nurul Amaliyah, baik guru tetap maupun tidak tetap yang telah aktif mengajar minimal satu tahun. Pemilihan guru sebagai responden dilakukan karena mereka merupakan pihak yang secara langsung mengalami dan merasakan penerapan sistem manajemen SDM serta memiliki pengalaman terkait motivasi kerja dan kinerja dalam melaksanakan tugas profesional. Objek penelitian terdiri atas tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen pertama, penerapan sistem manajemen sumber daya manusia sebagai variabel independen kedua, dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur berdasarkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja guru, sedangkan sistem manajemen SDM mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan SDM, pelatihan, penilaian kinerja, dan penghargaan. Sementara itu, kinerja guru diukur melalui indikator yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, tanggung jawab profesional, disiplin kerja, serta pencapaian hasil kerja sesuai standar pendidikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Swasta Nurul Amaliyah sebanyak 53 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden penelitian. Teknik ini dipilih karena karakteristik guru dalam populasi relatif homogen sehingga tidak memerlukan pengelompokan khusus. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5 persen. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 41 orang guru yang dianggap mampu mewakili populasi secara keseluruhan. Dengan jumlah sampel ini, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi motivasi kerja, sistem manajemen SDM, dan kinerja guru di sekolah tersebut.

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada guru yang menjadi sampel penelitian. Data ini digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai motivasi kerja, sistem manajemen SDM, dan kinerja guru. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti dokumen sekolah, arsip administrasi, buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan penelitian. Data sekunder berfungsi untuk memperkuat landasan teoritis dan mendukung interpretasi hasil penelitian. Dengan memadukan kedua jenis data tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memiliki dasar akademik yang kuat.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi sekolah, perilaku kerja guru, serta penerapan sistem manajemen SDM. Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada pihak-pihak yang berwenang untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi organisasi sekolah. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan profil sekolah, data jumlah guru, struktur organisasi, dan kebijakan manajemen SDM. Namun demikian, instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian dan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan skor antara 1 sampai 5. Penggunaan skala Likert memungkinkan setiap jawaban responden dapat diukur secara kuantitatif sehingga memudahkan proses analisis statistik.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan tidak bias.

Analisis utama dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen SDM terhadap kinerja guru. Melalui teknik ini diketahui arah hubungan dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh setiap variabel secara parsial, serta uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja guru. Selain itu digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel motivasi kerja dan sistem manajemen SDM dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Melalui tahapan penelitian yang sistematis tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang objektif, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyajikan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu memaparkan gambaran umum objek penelitian. SMK Swasta Nurul Amaliyah merupakan sekolah menengah kejuruan yang berdiri sejak tahun 2001 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah dan berlokasi di Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sekolah ini memiliki akreditasi A dan menyelenggarakan beberapa program keahlian, seperti Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Ilmu Komputer, Teknik Bisnis Sepeda Motor, dan Teknik Kendaraan Ringan Otomotif. Sekolah memiliki visi untuk

menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di pasar kerja nasional maupun internasional dan didukung oleh berbagai program peningkatan mutu pendidikan.

Tahap awal analisis dilakukan melalui pengujian kualitas instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, sistem manajemen SDM, dan kinerja guru memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar daripada nilai *r* tabel sebesar 0,254. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam kuesioner mampu menggambarkan kondisi nyata yang berkaitan dengan motivasi kerja, sistem manajemen SDM, maupun kinerja guru di sekolah yang diteliti.

Selain validitas, instrumen penelitian juga diuji reliabilitasnya untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874, variabel sistem manajemen SDM sebesar 0,846, dan variabel kinerja guru sebesar 0,870. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian dan dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila digunakan pada kondisi yang serupa. Dengan hasil validitas dan reliabilitas yang memadai, penelitian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian statistik berikutnya.

Sebelum melakukan analisis regresi, penelitian terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik. Uji pertama adalah uji multikolinearitas yang bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,276 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,629 yang lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model penelitian sehingga variabel motivasi kerja dan sistem manajemen SDM dapat digunakan secara bersama-sama untuk menjelaskan variasi kinerja guru. Pengujian berikutnya adalah uji autokorelasi. Berdasarkan hasil analisis Durbin-Watson diperoleh nilai sebesar 1,806. Nilai tersebut berada di atas batas *dU* sebesar 1,603, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi positif. Dengan kata lain, residual dalam model penelitian tidak saling berkorelasi dan model regresi memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujian melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Grafik hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan penyebaran titik yang tidak teratur dan menyebar di atas maupun di bawah garis nol. Berdasarkan kondisi tersebut, model regresi dapat digunakan untuk melakukan analisis lebih lanjut karena memenuhi asumsi homogenitas varians residual. Uji normalitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik dan hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, peneliti melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan sistem manajemen SDM terhadap kinerja guru. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,531 + 0,809X_1 + 0,310X_2 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan sistem manajemen SDM dianggap konstan, maka nilai dasar kinerja guru adalah sebesar 0,531. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,809 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,809 satuan. Sementara itu, koefisien regresi sistem manajemen SDM sebesar 0,310 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas penerapan sistem manajemen

SDM akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,310 satuan. Kedua koefisien bernilai positif yang berarti motivasi kerja dan sistem manajemen SDM memiliki hubungan searah dengan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik sistem manajemen SDM yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial digunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,984 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,014 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki semangat kerja tinggi, komitmen terhadap profesi, dorongan untuk berprestasi, serta keinginan untuk mengembangkan diri akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang memiliki tingkat motivasi rendah. Motivasi terbukti menjadi faktor utama yang mendorong guru untuk bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel sistem manajemen SDM memiliki nilai t hitung sebesar 2,940 dengan tingkat signifikansi 0,006. Nilai ini lebih besar daripada t tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, sistem manajemen SDM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang baik, seperti pembagian tugas yang jelas, sistem penilaian kinerja yang objektif, program pelatihan yang berkelanjutan, serta penghargaan yang adil, mampu meningkatkan kualitas kerja guru. Guru akan lebih terdorong untuk bekerja secara profesional apabila mereka merasakan adanya dukungan manajerial dan kebijakan yang berpihak pada pengembangan kompetensi serta kesejahteraan mereka.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 134,994, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,20. Nilai F hitung yang jauh lebih besar daripada F tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan sistem manajemen SDM secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil kombinasi dari faktor internal berupa motivasi kerja dan faktor organisasi berupa sistem manajemen SDM. Apabila kedua faktor tersebut meningkat secara bersamaan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tidak berjalan dengan baik maka pencapaian kinerja guru juga berpotensi mengalami penurunan.

Besarnya kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja guru diukur menggunakan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,877 atau 87,7 persen. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan sistem manajemen SDM mampu menjelaskan 87,7 persen variasi kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah, sedangkan sisanya sebesar 12,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru. Faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi guru, kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun faktor-faktor eksternal lainnya.

Dalam pembahasannya, penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan sistem manajemen SDM. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang lebih besar pada variabel motivasi kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja, kebutuhan berprestasi, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap guru menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Guru yang merasa termotivasi akan menunjukkan dedikasi lebih tinggi, lebih kreatif dalam mengajar, lebih disiplin dalam menjalankan tugas, serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Di sisi lain, sistem manajemen SDM juga memiliki peranan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Sistem manajemen yang baik mampu memberikan arah, dukungan, dan fasilitas yang diperlukan oleh guru untuk berkembang secara profesional. Ketika sekolah menerapkan kebijakan SDM yang adil dan terstruktur, guru akan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Kondisi ini akan mendorong terciptanya kinerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus memperbaiki praktik manajemen SDM melalui pengembangan karier, pelatihan, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan yang efektif agar kualitas kinerja guru dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen SDM merupakan dua faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah. Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sangat dipengaruhi oleh dorongan internal yang kuat serta dukungan organisasi yang efektif. Dengan meningkatkan kedua faktor tersebut secara simultan, sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja guru, memperkuat mutu pembelajaran, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara lebih optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 41 guru di SMK Swasta Nurul Amaliyah, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 5,984 yang lebih besar daripada t tabel 2,014, sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Guru yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, bertanggung jawab terhadap tugas, serta memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih efektif dan profesional. Selain itu, variabel penerapan sistem manajemen SDM juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,940 yang lebih besar daripada t tabel 2,014.

Temuan ini menunjukkan bahwa sistem manajemen SDM yang baik, seperti adanya perencanaan SDM yang jelas, penilaian kinerja yang objektif, program pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan yang sesuai, mampu mendorong peningkatan kualitas kerja guru. Secara simultan, motivasi kerja dan penerapan sistem manajemen SDM terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 134,994 yang lebih besar daripada F tabel 3,20. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,877 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan sistem manajemen SDM mampu menjelaskan 87,7% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak SMK Swasta Nurul Amaliyah terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sekolah juga perlu memperkuat penerapan sistem manajemen SDM melalui pembagian tugas yang jelas, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, dan program pengembangan profesional guru. Bagi guru, diperlukan upaya untuk terus meningkatkan kompetensi, disiplin, kreativitas, dan komitmen dalam menjalankan tugas pendidikan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, atau komitmen organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dwi Lestari, N. F. (2025). *The Influence of Work Environment, Work Motivation, And Career Development on Private Vocational School Teacher Performance*. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, P-ISSN: 2686-262X; E-ISSN: 2685-9300. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/6482>
- Fatima Wati Ain, Mohammad Bukhori, W. D. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Maluku Tengah*, 1, 28–42. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/view/2254>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. BP Undip.
- Hair, J. F., et al. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Najwatus Salimah. (2024). *Teori Motivasi Kerja dalam Perspektif Hierarki Kebutuhan Maslow*.
- Pendi Afandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Priyono & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Rasidi. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Manajemen Guru dengan Kinerja Guru SD Muhammadiyah*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suci Nur Islam. (2025). *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Siti Nuraisyah. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK IT Miftahul Huda Bungbulang Garut*.
- Limega Candrasa. (2025). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi dan Kinerja Guru*, hlm. 2533–2544.
- Mohamad Rizman Pido. (2024). *Kinerja Guru dalam Perspektif Profesionalisme dan Efektivitas Pembelajaran*, hlm. 1–9.
- Seema Bhakuni. (2020). *Human Resource Management Practices on Teacher Performance*.