

Pengaruh Motivasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Yusup Supriadi¹, Aditya Yudanegara²

^{1,2}Universitas Widyatama Bandung

yusup.supriadi@widyatama.ac.id¹

ABSTRACT.

Teacher performance in an educational institution is the result of the quality, quantity, responsibility, cooperation, and initiative achieved by teachers in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them. Teacher performance does not always meet expectations or desires; it fluctuates. Motivation and job placement are some of the factors that influence performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job placement on teacher performance. The research method used was descriptive verification. The unit of analysis was ASN teachers at SMK Negeri 1 Sukalarang, Sukabumi Regency. The sample was determined using a sampling technique. non-probability Sampling with saturated sampling (census). Data collection was carried out using questionnaires and through observation. Statistical tests in this study used correlation and regression analysis. The results of the partial t-test showed that motivation had no significant effect on teacher performance, while the job placement variable had a positive and significant effect on teacher performance partially. The results of the f-test showed that both variables (motivation and job placement) simultaneously influenced teacher performance. This indicates that teacher performance will be more optimal if supported by good work motivation and job placement that is in accordance with teacher competencies.

Keywords: Motivation; Job Placement; Teacher Performance

ABSTRAK.

Kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan merupakan hasil dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru tidak selalu sesuai dengan harapan atau keinginan, terjadi naik turun. Motivasi dan penempatan Kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan penempatan Kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif. Unit analisis adalah guru ASN SMK Negeri 1 Sukalarang Kabupaten Sukabumi. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling *non-probability* sampling dengan sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan melalui observasi. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variable penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel (motivasi dan penempatan Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan lebih optimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang baik dan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi guru.

Kata Kunci: Motivasi; Penempatan Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang kini berkembang menuju era *society* 5.0, dunia pendidikan dihadapkan pada berbagai tantangan kompleks, termasuk kebutuhan akan Kinerja Guru yang prima, relevan dengan kebutuhan pasar kerja, dan mampu membentuk karakter serta kompetensi peserta didik. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Pendidikan vokasi (SMK) memiliki peran strategis dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Keberhasilan SMK dalam menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan pasar sangat bergantung pada kualitas proses pembelajaran yang dikendalikan oleh guru sebagai aktor utama. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja guru menjadi prioritas manajemen sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan.

Selaras dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat tentang Konsep Gapura Panca Waluya, yang berakar pada budaya Sunda, menjadi landasan pembangunan sumber daya manusia berbasis kearifan lokal. Lima nilai utama dalam konsep ini adalah Cageur (sehat jasmani), Bageur (berkepribadian baik), Bener (berintegritas), Pinter (berwawasan), dan Singer (terampil dan kreatif), Konsep ini menuntun Guru untuk terlibat langsung untuk mendukung terwujudnya konsep ini di kalangan pelajar Jawa Barat. Dalam implementasinya, Gapura Panca Waluya mengajak para pendidik dan pemangku kebijakan untuk membuka sebuah “gerbang” yang menghubungkan nilai-nilai luhur budaya lokal dengan praktik pendidikan modern. Gerbang ini bukan hanya simbol fisik, melainkan representasi transisi menuju sistem pendidikan yang inklusif dan transformatif. “nilai Cageur ditanamkan melalui pembiasaan hidup sehat seperti menjaga kebersihan dan olahraga ringan. Bageur tercermin dalam empati, sikap saling menghargai, dan toleransi. Bener diwujudkan dalam kejujuran dalam interaksi sosial, sementara Pinter dikembangkan melalui literasi, bimbingan belajar, dan penguatan nilai keagamaan. Adapun Singer diperkuat melalui kegiatan sosial yang menumbuhkan kepedulian terhadap lingkungan sekitar” (Agustina, 2025)

Dalam sebuah Lembaga, pendidikan guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting. Berkenaan dengan lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka bekerja, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami arti atau makna kinerja sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaannya dengan menjalankan tugasnya. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil dari kinerja guru ini adalah prestasi belajar siswa yang baik.

“Kinerja guru adalah tingkatan dimana guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto mengatakan bahwa kinerja seorang guru pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau

kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama” (Simamora, 2012). Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal (kompetensi, motivasi, kesejahteraan) maupun eksternal (kebijakan sekolah, sistem penempatan, fasilitas ataupun Kompensasi). Kinerja Guru tersebut akan sangat berpengaruh pada Indeks Pembangunan Manusia baik secara Nasional ataupun regional adapun dari sumber (Badan Pusat Statistik, 2024) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Tahun 2024 di Kabupaten Sukabumi adalah 70,18 masih rendah dibanding IPM Provinsi Jawa Barat yakni 74,92 dan lebih rendah lagi dibanding IPM Nasional yaitu 75,02.

Sistem manajemen penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan PP Nomor 30 tahun 2019 menyebutkan bahwa Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja. Penilaian SKP dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional. Penilaian SKP dituangkan dalam dokumen penilaian SKP Adapun Hasil penilaian SKP berupa nilai Rata-rata SKP di SMK Negeri Sukalarang pada Tahun 2023 dan 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian rata-rata dan Target SKP

Sumber: Data Kinerja Pegawai SMKN 1 Sukalarang (2025)

Kategori	Pencapaian Rata-rata		Target Nilai Ekspektasi SKP		Keterangan Predikat Capaian	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Predikat Kinerja Pegawai	95,52 %	88,16 %	100 %	100 %	Sangat Baik	Baik
Nilai Ekspektasi Perilaku	98,75 %	86,79 %	100%	100%	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi
Capaian Kinerja Organisasi	99,05 %	87,94 %	100%	100%	Istimewa	Baik

Dari Tabel 1 diatas dapat terlihat ada beberapa penurunan nilai SKP atau ketidaksesuaian antara Target dan pencapaian Nilai Rata-rata SKP dimana untuk predikat Kinerja Pegawai ditahun 2024 rata-rata ada di angka 88,16 % dengan predikat Baik sedangkan Targetnya Adalah 100 % (Sangat Baik), kemudian untuk capaian Kinerja Organisasi juga ada penurunan nilai di tahun 2024 dibanding tahun 2023 dari 98,75 % (Istimewa) menjadi 86,79 % (Baik) padahal targetnya Adalah 100 % (Istimewa) di tahun tersebut. Data-data ini diperoleh dari hasil pembacaan Data Sekolah di Tahun 2025 akhir Bersama dengan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Sukalarang dan data tersebut merupakan sekunder dari data arsip sekolah yang hanya bisa dilihat oleh kepala sekolah dan Sudah dilaporkan ke Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Data sekunder lainnya Adalah hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Saktiawan, 2022) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Sumber

Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di But. China Railway Group Limited – Kantor Perwakilan Pusat dengan hasil variabel penempatan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung (1,851) sedangkan variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung (2,084). Kemudian variabel penempatan SDM dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 24,9%. Kemudian penelitian lainnya Adalah dari (Wahyuni, 2019) dengan judul Pengaruh Penempatan dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan hasil penelitian adalah Penempatan karyawan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja,

Kemudian peneliti juga melakukan observasi pra penelitian terhadap variable-variabel yang sangat berpengaruh dan sering menjadi fokus manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja Guru, hal ini Observasi awal dan dialog informal pada guru di SMK Negeri 1 Sukalarang sebanyak 30 orang Kepala Sekolah, wakil kepala dan guru-guru, adapun hasilnya dapat terlihat dari tabel Hasil Evaluasi Observasi Pra Penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sukalarang sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Evaluasi Observasi Pra Penelitian

Sumber: Data Observasi Pra Penelitian

No	Permasalahan	Persentase (%)	Keterangan
1	Motivasi	30 %	Motivasi intrinsik masih ada, tetapi motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, karier, dan dukungan administratif belum kuat.
2	Penempatan Kerja	23 %	Penempatan inti ada beberapa yang kurang tepat, namun beban tambahan di luar keahlian mengurangi efektivitas dan fokus guru.
3	Lingkungan kerja	17 %	Lingkungan kerja fisik sudah mendukung kegiatan belajar optimal. Lingkungan sosial relatif baik, tetapi koordinasi kerja belum efektif.
4	Gaya kepemimpinan	17 %	Gaya kepemimpinan cenderung ke

				transformasional namun masih ada beberapa guru yang kurang partisipasif.
5	Mekanisme dan Supervisi	Evaluasi	13 %	Mekanisme evaluasi masih bersifat formalitas, kurang intensif, dan kurang konstruktif.

Dari data Pra Observasi diatas dapat terlihat bahwa evaluasi terbanyak adalah dari Motivasi dan Penempatan Kerja Sebagai hal yang paling mempengaruhi Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sukalarang, oleh karena itu selanjutnya kita akan bahas tentang kedua variabel tersebut.

Penurunan kehadiran dalam persen dari tahun 2023 yaitu sebanyak 93,55 % kehadiran dalam satu tahun tersebut, kemudian menurun menjadi 91,55 % pada tahun 2024 selanjutnya menurun lagi di tahun 2025 yaitu sebanyak 84,6 %, hal tersebut dapat dilihat dari gambar 1 Grafik kehadiran Guru tiga tahun terakhir. Hal ini kemudian didukung dari Tabel I.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah guru yang terlambat tiap bulannya lebih banyak dari pada guru yang tepat waktu, yaitu di tahun 2023 sebanyak 58% Guru terlambat kemudian tahun 2024 sebanyak 58 % Guru yang terlambat dan di tahun 2025 sebanyak 66% guru yang terlambat, kondisinya lebih banyak guru yang terlambatnya dibanding yang tepat waktu, hal ini bisa menjadi indikator bahwa kinerja guru masih kurang baik.

(McClelland, 1961) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energy potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat *nAch*, 2) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat *nPow*, dan 3) kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat *nAff*. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat dari (Hasibuan, 2011) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pendapat- pendapat tersebut sudah jelas Motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang kinerja guru. Oleh sebab itu, penelitian yang mengkaji sejauh mana Motivasi dan *Penempatan Kerja* mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Sukalarang menjadi penting, hasilnya dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan pengelolaan SDM, strategi penempatan yang lebih efektif sangat diperlukan

Sebaran pegawai berdasarkan status pegawai membuktikan bahwa status pegawai ASN-PPPK (67,12 %) lebih banyak dibanding dengan status ASN-PNS (17,81 %) dan Honorer (15,07 %) hal ini tidak bisa dihindari karena kebijakan pemerintah pusat juga daerah yang lebih banyak mengangkat pegawai PPPK dibanding PNS. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi pimpinan untuk menempatkan pegawai

sesuai dengan kompetensinya sehingga nantinya diharapkan kinerja sebagai guru baik dalam tugas utama atau tambahan berjalan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Selain relevansi praktis, penelitian ini juga memiliki nilai akademis untuk mengisi celah literatur mengenai manajemen SDM pendidikan vokasi di Provinsi Jawa Barat pada umumnya dan khususnya hubungan antara Motivasi, penempatan, dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Sukalarang. Oleh karena itu berdasarkan uraian latar belakang kasus masalah di atas, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut dan mengangkat judul "Pengaruh Motivasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMK Negeri 1 Sukalarang, Kabupaten Sukabumi)".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian ini mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan Motivasi kerja, Penempatan Kerja dan kinerja Guru SMK Negeri 1 Sukalarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Motivasi Guru di SMK Negeri 1 Sukalarang

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi guru ASN di SMK Negeri 1 Sukalarang berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 76,13%. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki dorongan internal dan eksternal yang cukup kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Motivasi guru dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Ketiga dimensi tersebut mengacu pada Teori Kebutuhan McClelland yang menyatakan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dominan yang ada dalam dirinya (McClelland, 1987).

Dimensi kebutuhan akan prestasi tampak dominan, yang tercermin dari tingginya persentase pada indikator keinginan untuk unggul dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta berusaha mencapai dan melampaui target kerja. Menurut (McClelland, 1987) serta (Robbins, 2017), individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi cenderung memiliki orientasi pada hasil, menetapkan standar kerja yang menantang, dan secara aktif mencari umpan balik atas kinerjanya. Dimensi kebutuhan akan afiliasi juga menunjukkan nilai yang tinggi, terutama pada indikator kerja sama dan hubungan sosial antar rekan kerja. (Robbins, 2017) menjelaskan bahwa individu dengan kebutuhan afiliasi yang kuat akan lebih mengutamakan hubungan interpersonal yang harmonis, kerja sama tim, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks sekolah, kondisi ini sangat mendukung efektivitas kerja guru.

Sementara itu, dimensi kebutuhan akan kekuasaan menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan dua dimensi lainnya, meskipun masih berada pada kategori baik. Menurut (McClelland, 1987), kebutuhan akan kekuasaan berkaitan dengan keinginan individu untuk memengaruhi orang lain. Temuan ini menunjukkan bahwa guru lebih terdorong oleh tanggung jawab profesional dan dedikasi terhadap tugas pendidikan dibandingkan ambisi terhadap jabatan struktural. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi guru ASN di SMK Negeri 1 Sukalarang berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 76,13%. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki dorongan internal dan eksternal yang cukup kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Motivasi guru dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Dimensi kebutuhan akan prestasi tampak dominan, yang tercermin dari tingginya persentase pada indikator keinginan untuk unggul dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta berusaha mencapai dan melampaui target kerja. Temuan ini sejalan dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi cenderung memiliki orientasi pada hasil, tanggung jawab pribadi, dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Dimensi kebutuhan akan afiliasi juga menunjukkan nilai yang tinggi, terutama pada indikator kerja sama dan hubungan sosial antar rekan kerja. Kondisi ini relevan dengan konteks lingkungan sekolah yang menuntut kolaborasi antarguru dalam proses pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta kegiatan sekolah lainnya. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru. Sementara itu, dimensi kebutuhan akan kekuasaan memiliki nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan dua dimensi lainnya, meskipun masih berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan guru untuk memperoleh jabatan atau posisi struktural bukanlah faktor utama yang mendorong mereka dalam bekerja, melainkan lebih didominasi oleh motivasi profesional dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Pembahasan Penempatan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Sukalarang

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penempatan kerja menunjukkan persentase rata-rata sebesar 77,36%, yang berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum penempatan guru di SMK Negeri 1 Sukalarang telah sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing guru. Penempatan kerja yang tepat tercermin dari kemampuan guru dalam memahami sistem dan aturan kerja, menggunakan media pembelajaran, beradaptasi dengan pekerjaan, serta mengikuti perkembangan teknologi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang tepat akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai karena tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dalam konteks sekolah kejuruan,

kesesuaian antara latar belakang pendidikan, kompetensi keahlian, dan mata pelajaran yang diampu menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Penempatan guru yang sesuai tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja guru, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Pembahasan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sukalarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 77,43%. Hal ini mencerminkan bahwa guru ASN di SMK Negeri 1 Sukalarang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja. Dimensi kinerja guru yang memiliki nilai tinggi antara lain kemampuan mencapai target kerja, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, kerja sama, dan kualitas hubungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya fokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi dan kolaborasi yang baik dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kinerja guru yang baik merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SMK Negeri 1 Sukalarang memiliki sumber daya pendidik yang secara umum telah menunjukkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar $0,332 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi guru berada pada kategori baik, namun secara statistik motivasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru apabila berdiri sendiri. Fenomena ini dapat dijelaskan bahwa motivasi yang dimiliki guru cenderung bersifat stabil dan relatif homogen, sehingga variasinya tidak cukup kuat untuk menjelaskan perbedaan kinerja secara signifikan. Selain itu, sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), guru memiliki sistem kerja, standar kinerja, serta regulasi yang relatif baku, sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan penempatan kerja dibandingkan faktor motivasi individual. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila faktor lain seperti kompetensi, sistem kerja, dan penempatan tidak dikelola secara optimal.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berbeda dengan motivasi, hasil uji parsial menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan koefisien regresi sebesar 0,556. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja guru, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*person-job fit*) merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Guru yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya akan lebih mudah memahami tugas, bekerja dengan nyaman, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam konteks SMK Negeri 1 Sukalarang, penempatan guru yang sesuai dengan kompetensi keahlian masing-masing terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam tugas-tugas administratif dan pengembangan sekolah.

Pengaruh Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Guru Secara Simultan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung sebesar 77,332 dan signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 72,7% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun dalam kombinasi dengan penempatan kerja, motivasi tetap memiliki peran dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru akan optimal apabila didukung oleh motivasi yang baik dan penempatan kerja yang tepat. Sisa variansi sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi pedagogik, serta sistem penilaian kinerja. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi peluang bagi peneliti selanjutnya untuk dikaji lebih lanjut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan penempatan kerja terhadap kinerja guru ASN di SMK Negeri 1 Sukalarang, serta berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, motivasi guru ASN di SMK Negeri 1 Sukalarang secara umum berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki dorongan internal dan eksternal yang cukup kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Motivasi guru tercermin dari adanya keinginan untuk berprestasi, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, serta adanya harapan terhadap pengembangan karier. Meskipun demikian, motivasi guru cenderung bersifat relatif merata di antara responden, sehingga variasi motivasi yang ada tidak terlalu mencolok.

Kedua, penempatan kerja guru ASN di SMK Negeri 1 Sukalarang berada pada kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimilikinya.

Guru memahami sistem dan aturan kerja, mampu menggunakan media pembelajaran, memiliki kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, serta mengikuti perkembangan teknologi yang mendukung proses pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa pihak sekolah telah berupaya melakukan penempatan guru secara tepat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Ketiga, kinerja guru ASN di SMK Negeri 1 Sukalarang berada pada kategori baik. Guru dinilai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Kinerja guru tercermin dari kemampuan mencapai target kerja, pemahaman terhadap prosedur kerja, kedisiplinan, kerja sama dengan rekan kerja, kemandirian, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru telah menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

Keempat, hasil uji parsial menunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,332 > 0,05$, bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun motivasi guru berada pada kategori baik, namun secara statistik motivasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru apabila berdiri sendiri. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh tingkat motivasi individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bersifat struktural dan organisatoris.

Kelima, hasil uji parsial menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan koefisien regresi sebesar $0,556$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan, keahlian, dan tugas yang diberikan kepada guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin tepat penempatan kerja guru, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menegaskan bahwa penempatan kerja merupakan faktor dominan dalam mendukung kinerja guru di SMK Negeri 1 Sukalarang.

Keenam, Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung sebesar $77,332$ dan signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $72,7\%$ hal tersebut menjelaskan secara simultan motivasi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan lebih optimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang baik dan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

Pertama, bagi pihak sekolah, disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan ketepatan penempatan kerja guru sesuai dengan kompetensi, latar

belakang pendidikan, dan keahlian yang dimiliki. Penempatan kerja yang tepat terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga kebijakan penempatan perlu dilakukan secara objektif dan berkelanjutan.

Kedua, pihak sekolah diharapkan dapat terus memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru melalui berbagai program peningkatan kompetensi, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan. Upaya ini penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja guru seiring dengan perkembangan tuntutan dunia pendidikan.

Ketiga, meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, pihak sekolah tetap perlu memperhatikan aspek motivasi guru. Pemberian penghargaan atas kinerja, pengakuan prestasi, serta peluang pengembangan karier diharapkan dapat menjaga motivasi kerja guru agar tetap berada pada tingkat yang baik.

Keempat, bagi guru, diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, serta tuntutan dunia kerja, khususnya dalam konteks pendidikan kejuruan.

Kelima, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau sistem penilaian kinerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, N. P. (2021). Pengaruh literasi keuangan dan persepsi risiko terhadap minat investasi mahasiswa STIE YPPI Rembang. *Hubisintek*, 1(1), 45–54.
- Ansyari, D., & Kasmir, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal SWOT*, 8(2), 263–274.
- Jeny Puspita. (2023). Kinerja pegawai ditinjau dari budaya kerja dan efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Journal of Accounting, Taxing and Auditing (JATA)*, 2(1), 1–12.
- Komang Dony Wahyudi. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 45–58.
- Lazuardi Septiannoor, M. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *KEIZAI: Jurnal Kajian Ekonomi*, 5(1), 57–71.
- Patricia Runtuwene, B. T. (2016). Pengaruh penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 45–56.
- Rahman, A. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan lingkungan kerja. *Manajer Pendidikan*, 13(2), 112–121.
- Rohim, N., Umam, K., & Jember, I. (2020). Pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(3), 215–228.

- Siska. (2024). Analisis work engagement, employee engagement, dan workload terhadap motivasi berprestasi melalui OCB. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 101–115.
- Suryani, E., Mujib, A., & Sardjijo. (2021). Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 239–249.
- Wahyuni, E. T. (2019). Pengaruh penempatan dan motivasi pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Publik*, 4(1), 33–44.
- Yusuf, F. A. (2021). Perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 145–156.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Robbins, S. P. (2017). Organizational behavior and employee performance. *Journal of Organizational Studies*, 12(2), 85–98.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 120–134.