



## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SMK NEGERI DI KOTA BOGOR**

**Sri Mulyanti<sup>1</sup>, Abdul Ghofar<sup>2</sup>**  
SMK Negeri Kota Bogor, Indonesia  
smulyanti913@gmail.com<sup>1</sup>, (Sri Mulyanti 1)

---

### **Abstract**

Pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis dengan pendekatan kuantitatif. Teknik random sampling digunakan untuk memperoleh sampel sebanyak seratus orang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di dua SMK Negeri di Kota Bogor. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kompetensi tidak berpengaruh namun memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan artinya bahwa kompetensi belum mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, Motivasi kerja berpengaruh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan artinya motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan namun memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan artinya bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan artinya bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, Dari hasil penelitian bahwa kompetensi, kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan namun mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Saran kepada guru, yaitu diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dengan sebaik-baiknya

**Keywords:** Kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, pendidik dan tenaga kependidikan, pada SMK Negeri di Kota Bogor

(\*) Corresponding Author: Sri Mulyanti, smulyanti913@gmail.com, 085881382959

---

### **INTRODUCTION**

Meningkatkan Kompetensi merupakan faktor paling penting dalam dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu, sangat penting

untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia secara konsisten memiliki martabat, dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan bertujuan untuk menggali potensi peserta didik agar menjadi individu yang memiliki iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperilaku baik, menjaga kesehatan, memiliki pengetahuan, keahlian kreativitas, mandiri serta menjadi anggota masyarakat yang demokratis bertanggung jawab.

Pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kompetensi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan tujuannya. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan pengajaran serta bimbingan yang efektif kepada peserta didik. Kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan persepsi seseorang terhadap dirinya sebagai guru dan pendidik ketika melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Abdullah (2014: 168), kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu atau siswa dalam belajar dan mengajar, serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau melaksanakan tugas, dan memajukan misi lembaga. menurut Sedarmayanti (2017: 22), kompetensi adalah karakter dari pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan berkinerja terbaik. Menurut Robbins dan Judge (2013),

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan bagaimana seseorang mempunyai keyakinan, suatu tujuan yang ingin dicapai, dan Robbins dan Hakim untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri agar tujuan dapat tercapai. Menurut (Sunyoto, 2015) motivasi yang penting karena mendorong setiap individu pegawai untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2017), "kepuasan" mengacu pada persepsi individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan etos kerja yang kuat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Pendidik dan staf yang puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan baik, menunjukkan antusiasme, tetap aktif, dan mencapai hasil yang lebih baik. Masram & Mu'ah (2017:116) menjelaskan bahwa kinerja dilaksanakan dan tingkat pencapaian hasil saat menjalankan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.

Kinerja mendorong seluruh aktivitas individu, baik fisik maupun mental, dengan tujuan mencapai suatu tujuan dan mengurangi biaya hidup (Nurbaya, 2020: 122) Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tersebut yang terdiri dari tiga aspek, yaitu klarifikasi tugas atau tanggung jawab yang harus dilakukan; klarifikasi hasil yang diinginkan dari aktivitas atau tugas tersebut; Fatah (2012:85) mengartikan kerja sebagai hasil pengetahuan, keterampilan, dan motivasi dalam rangka melaksanakan tanggung jawab. Dalam konteks ini, kecil kemungkinan pendidikan akan tumbuh tanpa kehadiran guru yang berkualitas. Abdul Ghofar (2022) menemukan bahwa kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer cenderung hanya memberikan perhatian saat kinerja buruk atau berjalan tidak baik. Bekerja dan mempunyai pekerjaan adalah dua hal yang berbeda. Seseorang dapat melakukan aktivitas sepanjang hari, namun tidak semuanya.

## **METHODS**

Metode Penelitian Kuantitatif adalah salah satu jenis metodologi penelitian kuantitatif yang digunakan untuk memperkirakan populasi atau ukuran sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menyempurnakan hipotesis sebelumnya. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya kompetensi motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Merupakan penelitian kuantitatif dengan desain eksplanatori, dimana peneliti menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih (Rakhmat, 2007:32). X1 sampai X3 yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, serta variabel Y yaitu kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Data hasil penelitian dikumpulkan melalui observasi siswa dan guru, serta pengumpulan angket dan pengumpulan data melalui angket. Metode ini digunakan untuk memperoleh data awal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manfaat kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SMK Negeri di Kota Bogor.

menurut Istijanto (2013:109), populasi diartikan sebagai seluruh jumlah orang yang ada, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Oleh karena itu, setiap populasi penelitian harus diprioritaskan karena data dari populasi tersebut akan dikumpulkan dan dianalisis. Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang masih aktif mengajar dan bekerja, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan yang masih aktif mengajar dan bekerja Ada sekitar 228 orang. Alasan memilih Bogor adalah karena SMK Negeri 1 dan SMK Negeri 3 terletak di wilayah Kota Bogor-Jawa Barat.

Menurut Gulo (2010:78), sampel adalah subset atau bagian dari populasi dan mewakili populasi secara konsisten. Menurut A. Muri Yusuf (2017:145), penggunaan sampel dalam penelitian tidak meningkatkan kecepatan dan keakuratan temuan atau prediksi tentang suatu masalah tertentu yang sedang diselidiki. Keuntungan penggunaan sampel antara lain biaya yang lebih rendah, pengumpulan dan pemrosesan data yang lebih cepat, produktivitas yang lebih tinggi, dan penelitian yang lebih ekstensif. Untuk menambah jumlah penduduk secara keseluruhan, maka jumlah minimum yang diusulkan berdasarkan penelitian Slovin dengan margin 5% adalah jumlah sampel terbesar pada penelitian ini adalah 100 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik random sampling yang sering disebut dengan probabilitas sampling. Menurut A. Muri Yusuf (2014:153), pengambilan sampel secara acak atau probabilitas memastikan bahwa setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang. Simple Random Sampling adalah teknik probabilitas pengambilan sampel tertentu yang digunakan. Menurut Sugiyono (2016:151), simple random sampling adalah suatu metode pemilihan sampel tanpa memperhitungkan strata yang ada dalam populasi. Kumpulan data terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Bogor dan SMK Negeri 3 Bogor.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada Kuesioner akan dikumpulkan dan didistribusikan oleh responden yang diambil dari SMK Negeri 1 Bogor dan SMK Negeri 3 Bogor. Setelah itu, kuesioner yang ditugaskan akan dikumpulkan dan dianalisis. Analisis data selama penelitian dilakukan sesuai dengan jenis manipulasi data yang diperlukan untuk penelitian. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini. Skala Pada skala Likert, suatu variabel yang dimodifikasi menjadi sub-variabel, dan sub-variabel tersebut kemudian dimodifikasi lebih lanjut menjadi komponen yang salah. Komponen-komponen diukur tersebut berjalan untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares (PLS). PLS merupakan salah satu metode alternatif pemodelan persamaan struktural (SEM) yang umum digunakan ketika landasan teoritis model menjadi terlalu besar dan indikator peramalan tidak sesuai dengan model peramalan yang diinginkan (Ghozali & Latan, 2015). PLS dapat digunakan untuk

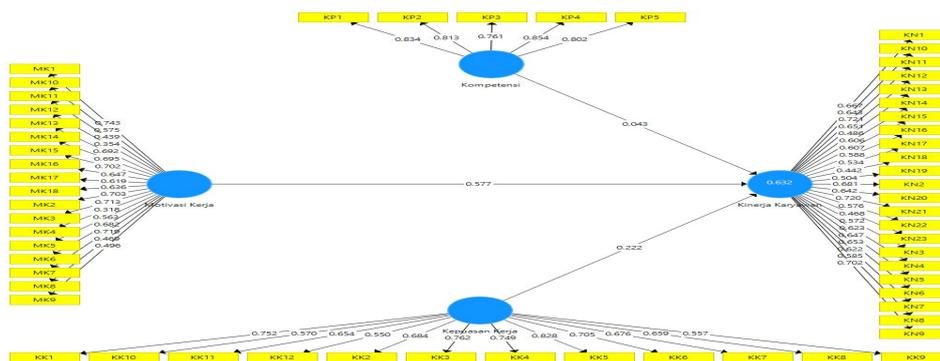
peramalan dan paling cocok untuk penghitungan ukuran sampel kecil (Ghozali & Latan, 2015). T-statistik dan R-Square digunakan untuk mengembangkan hipotesis untuk menentukan kriteria kelayakan dan pemingkatan dalam penelitian ini. Jika T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel, berarti hipotesis gagal atau dibuang. Nilai T-tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 (dua sampel). Analisis PLS (Partial Least Squares) yang digunakan dalam penelitian ini juga menggunakan T-score sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 (dua sampel). Analisis PLS dilakukan selama penelitian ini menggunakan perangkat lunak SMART PLS Versi 3.0.

## RESULTS & DISCUSSION

### Results

profil responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah *demografi responden* yang dilihat berdasarkan , jenis kelamin, Usia, jabatan, status, pendidikan dan sertifikasi Dengan mengetahui *demografi* responden maka kita akan mengetahui profil responden. Data kuesioner yang telah terakumulasi diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 3.2.9* Analisis data diawali dengan membangun model struktural, kemudian uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), uji signifikansi hubungan antar variabel (*inner model*). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

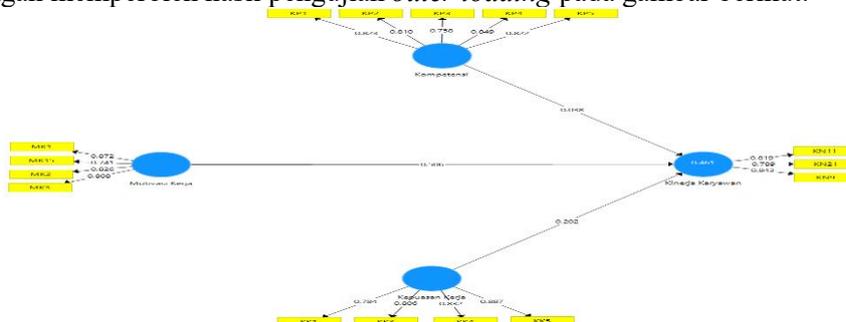
Data kuesioner yang telah terakumulasi diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 3.2.9* Analisis data diawali dengan membangun model struktural, kemudian uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), uji signifikansi hubungan antar variabel (*inner model*). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.  
Hasil Pengujian Sebelum Eliminasi

Pada penelitian ini, setiap indikator dinilai berdasarkan nilai *loading factor* > 0,7. Dimana, indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,7 akan di-drop atau dihapuskan. Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa sebanyak 38 indikator memiliki nilai *loading factor* < 0,7, maka 38 indikator tersebut di-drop atau dihapuskan. Lalu, dilakukan analisa SEM (*Structural Equation*

Modelling) kembali dan masih terdapat 1 indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,7, maka indikator tersebut di-drop atau dihapuskan. Kemudian, dilakukan analisa SEM (*Structural Equation Modelling*) kembali, dengan memperoleh hasil pengujian *outer loading* pada gambar berikut.



**Gambar 2**  
**Hasil Pengujian Setelah Eliminasi**

Validitas *Convergent* Dalam melakukan evaluasi validitas *convergent*, dapat dilihat dari nilai *loading factor* yang mencerminkan sejauh mana korelasi yang kuat antara konstruk dengan indikatornya. Suatu indikator dapat memenuhi kriteria validitas apabila nilai *loading factor* > 0,7. Dapat dilihat hasil pengukuran nilai *loading factor* pada tabel berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Convergent**

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Kompetensi	KP1	0,823	Valid
	KP2	0,810	Valid
	KP3	0,758	Valid
	KP4	0,849	Valid
	KP5	0,822	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,872	Valid
	MK2	0,826	Valid
	MK3	0,808	Valid
	MK15	0,741	Valid
Kepuasan kerja	KK1	0,784	Valid
	KK3	0,806	Valid
	KK4	0,832	Valid
	KK5	0,887	Valid
Kinerja pendidik dan Tenaga Kependidikan	KN9	0,843	Valid
	KN11	0,819	Valid
	KN21	0,789	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading factor* > 0,7 maka indikator pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

Nilai AVE digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah variabel. Nilai AVE setiap konstruk menggambarkan variabel mana yang berfungsi sebagai indikator reflektif (variabel). Indikator reflektif dianggap valid jika memiliki nilai AVE > 0,5. Adapun dapat dilihat hasil nilai AVE pada tabel berikut.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0,661
Motivasi Kerja (X2)	0,661
Kepuasan Kerja (X3)	0,686
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	0,668

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel menunjukkan nilai AVE > 0,5. Dimana, variabel kompetensi (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,661; variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai AVE sebesar 0,661; variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai AVE sebesar 0,686; dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,668. Dengan demikian, semua variabel laten pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Nilai *cross loading* digunakan untuk mengevaluasi indikator reflektif dalam menguji validitas *discriminant*. Apabila nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap konstruksya lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap konstruk lainnya, maka model PLS memiliki validitas *discriminant* yang baik. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil pengujian validitas *discriminant*:

**Tabel 4.1 Hasil Validitas *Discriminant***

Indikator	Kompetensi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)
KP1	0,823	0,610	0,464	0,369
KP2	0,810	0,644	0,523	0,415
KP3	0,758	0,625	0,478	0,388
KP4	0,849	0,611	0,554	0,498
KP5	0,822	0,632	0,415	0,518
MK1	0,743	0,872	0,508	0,603
MK15	0,455	0,741	0,591	0,565
MK2	0,640	0,826	0,403	0,477
MK3	0,653	0,808	0,434	0,465
K1	0,502	0,502	0,784	0,409
K3	0,480	0,519	0,806	0,410
K4	0,458	0,457	0,832	0,484
K5	0,543	0,526	0,887	0,447
	0,436	0,488		0,819

N11			0,426	
N21	0,399	0,436	0,347	0,789
N9	0,492	0,650	0,502	0,843

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan setiap indikator terhadap konstruk lainnya. Dimana, setiap indikator memiliki nilai *cross loading* > 0,7. Dengan demikian, model PLS dalam penelitian ini dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik dan dinyatakan valid.

Dalam pengukuran reliabilitas digunakan indikator reflektif dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Apabila indikator pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7 dan nilai *composite reliability* > 0,7, maka indikator pernyataan dinyatakan reliabel. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,907	0,872	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,886	0,829	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,897	0,847	Reliabel
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	0,858	0,756	Reliabel

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,872 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,907; variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,829 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,886; variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,847 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,897; serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,756 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,858. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,7, maka seluruh variabel laten dapat dinyatakan reliabel.

Menurut Fathorrahman (2021:22), model struktural (*inner model*) merupakan suatu model yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Nilai *R-Square* dapat menjelaskan pengaruh yang signifikan dari variabel laten eksogen khusus terhadap variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka dapat dikatakan model prediksi dan model penelitian yang diajukan semakin baik. Adapun dapat dilihat hasil pengujian *R-Square* pada tabel berikut.

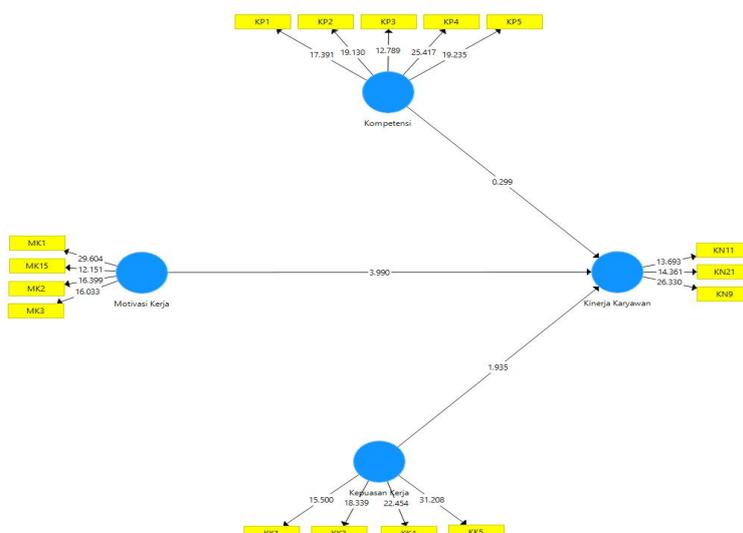
**Tabel 4.1 Hasil Uji R-Suare**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan(Y)	0,461	0,444

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1., dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) yaitu sebesar 0,461 atau 46,1%, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) yaitu sebesar 0,444 atau 44,4%. Maka, nilai tersebut dapat menjelaskan pengaruh kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 44,4% (0,444) dan diindikasikan sebagai model yang lemah. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. Dimana, model dievaluasi dengan memeriksa nilai signifikansi guna memahami antar variabel. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,05 (5%) dan *t-statistic* > 1,96. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 3 Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan gambar 3, dapat diketahui bahwa nilai *t-statistic* pada variabel kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 0,299; nilai *t-statistic* pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,990; dan nilai *t-statistic* pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 1,935. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistic* > 1,96, sedangkan variabel kompetensi dan kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistic* < 1,96. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada nilai koefisien beta dan *t-statistic* sebagai berikut.

**Tabel 4.1.3.3 Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Original Sampel (O)	Sampel Mean (S)	Standard Deviation (STDEV)	-Statistic ( O/STDEV T)	P- Values	Keterangan
KP → KN	0,038	0,032	0,128	0,299	0,765	Ditolak
MK → KN	0,506	0,516	0,127	3,990	0,000	Diterima
KK → KN	0,202	0,214	0,104	1,935	0,054	Ditolak

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

### Discussion

Kompetensi Tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis pertama menguji hubungan langsung antar variabel kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan tabel 4.1.7, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,038 dengan nilai *t-statistic* sebesar  $0,299 < 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,765 > 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan ditolak, maka kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y). Berdasarkan pengujian hipotesis kompetensi tidak memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan karena kompetensi itu adalah harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam institusi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap, bagi pendidik kompetensi ada 4 (empat) yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial dan kompetensi tenaga kependidikan yaitu ,manajerial, profesional, sosial dan kepribadian.

Menurut Rosidah, (2013:11) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Mulyadi (2013:19) menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Hipotesis ke dua menguji hubungan langsung antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja . Berdasarkan tabel 4.17. dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,506 dengan nilai *t-statistic* sebesar  $3,990 > 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 2 dinyatakan diterima, maka motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y). Berdasarkan pengujian hipotesis motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Karena motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan lebih optimal

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ke tiga menguji hubungan langsung antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja . Berdasarkan

tabel 4.17. dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,202 dengan nilai *t-statistic* sebesar  $1,935 < 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,054 > 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 3 dinyatakan ditolak, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Berdasarkan hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan karena kepuasan kerja tidak menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan namun mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil hipotesis Hipotesis pertama menguji hubungan langsung antar variabel kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan tabel 4.2.4.2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,038 dengan nilai *t-statistic* sebesar  $0,299 < 1,96$  dan nilai *pvalue* sebesar  $0,765 > 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan **ditolak**, maka kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

Hipotesis ke dua menguji hubungan langsung antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja Berdasarkan tabel 4.2.4.2. dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,506 dengan nilai *t-statistic* sebesar  $3,990 > 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 2 dinyatakan **diterima**, maka motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

Hipotesis ke tiga menguji hubungan langsung antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Berdasarkan tabel 4.2.4.2. dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,202 dengan nilai *t-statistic* sebesar  $1,935 < 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,054 > 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis 3 dinyatakan **ditolak**, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan nilai bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,461 atau 46,1%, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) yaitu sebesar 0,444 atau 44,4%. Maka, nilai tersebut dapat menjelaskan pengaruh kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4% (0,444) dan diindikasikan sebagai model yang lemah. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian kompetensi, kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan namun mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen SMK Negeri di kota Bogor sebaiknya selalu memperhatikan variabel motivasi kerja meningkatkan Motivasi Kerja yaitu Membangun lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif yang mendorong partisipasi dan keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan, Memberikan pengakuan, reward, dan insentif yang sesuai untuk prestasi kerja yang baik, Mendorong komunikasi terbuka dan memberikan umpan balik konstruktif.

Manajemen SMK Negeri di kota Bogor meningkatkan pengembangan Kompetensi yaitu Melakukan program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, Memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang pendidikan dan industri terkait, Mengembangkan jalur karir yang jelas dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional.

Peningkatan Kepuasan Kerja yaitu Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara pendidik dan tenaga kependidikan serta manajemen sekolah, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dengan memperhatikan aspek-aspek fisik, sosial, dan psikologis, Melakukan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah kepuasan kerja yang mungkin muncul.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor dapat ditingkatkan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

## **REFERENCES**

Marsana (2011) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri se Sub Rayon Semarang). [www.dgilib.com](http://www.dgilib.com).

Marwansyah. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia

Rusminingsih dan Euis Soliha (2014) Pengaruh Kompetensi Guru Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati). [www.dgilib.com](http://www.dgilib.com)

Shodiqin (2010) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). [www.dgilib.com](http://www.dgilib.com)Sopiah. 2010. Perilaku Organisasional. Yogyakarta:

Andi Sumarno. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Unnes

Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers. Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

\_\_\_\_\_. 2007. Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. <http://www.depndinas.go.id> .(16 Maret 2015)

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research, 1*(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>

Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 1*(1), 75. <https://doi.org/10.33603/jibm.v1i1.493>

Yanayirtika, M. J. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Prediktor Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Kerja (Studi di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan)*.

Istijanto. (2013). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Marsana (2011) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri se Sub Rayon Semarang).

Shodiqin (2010) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). [www.dgilib.com](http://www.dgilib.com)Sopiah. 2010. Perilaku Organisasional. Yogyakarta:

Abdul Ghofar (2022) Komitmen kepemimpinan terhadap kinerja Organisasi ( Tinjauan Melalui Komunikasi Interpersonal ) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI,Depok .[abdghofar\\_im07s3@mahasiswa.unj.ac.id](mailto:abdghofar_im07s3@mahasiswa.unj.ac.id)

Yamin, Martinis, dan Maisah, 2010. Standarisasi Kinerja Guru, Cetakan Ke-1, Jakarta: Gaung.

\_\_\_\_\_. 2014. Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sudaryono. (2014). Aplikasi Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Kedua Puluh Delapan. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SEM PLS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS). Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Andi

Gozali, I., (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

A Muri Yusuf. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & PenelitianGabungan”. Jakarta : prenadamedia group

- 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri
- Margono. 2000. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.
- Moh. Nazir. 1988. Metodologi Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2010. Metodologi penelitian kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung 2013. “Metode Penelitian Kualitatif”. Bandung: Remaja
- 2009. “Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”. Bandung: Alfabeta. .
- 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: PT Alfabet