



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada SMKN 1 Bukit Sundi

Trivira Melenia

Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Rasidah Nasrah

Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Nurhayati

Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Korespondensi Penulis: tribiramelenia2006@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada SMKN 1 Bukit Sundi. jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelatif. Deskriptif korelatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen (X), sedangkan variabel yang terpengaruh oleh variabel independen disebut variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 45,312 - 0,057X_1 + 0,100X_2 + e$ Nilai konstanta sebesar 45,312. Hasil penelitian nilai determinasi ditentukan dengan R^2 sebesar 0,012 atau sebesar 1,2%. H1 diterima dengan nilai $t_{hitung} -0,267 < t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,791 > 0,05$), H2 diterima dengan nilai $t_{hitung} 0,525 < t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,604 > 0,05$). H3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja Guru dengan nilai $F_{hitung} 0,160 < F_{tabel} 3,34$ dan nilai signifikansi sebesar $0,853 > 0,05$.

Kata Kunci: *Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Kualitas Kerja*

Abstract. *This study aims to see the Effect of Work Motivation and Work Experience on the Quality of Teacher Work at Smkn 1 Bukit Sundi. the type of research used is correlative descriptive research. Descriptive correlatives are a research method that aims to see the relationship between two or more variables. The influencing variable is an independent variable (X), while the variable affected by the independent variable is called the dependent variable (Y). Based on the results of the study obtained the double linear regression equation is $Y = 45.312 - 0.057X_1 + 0.100X_2 + e$ The value of the constant is 45.312. The results of the study determined by R^2 were 0.012 or 1.2%. H1 was received with a calculated value of $-0.267 < 2.051$ and a signification value greater than 0.05 ($0.791 > 0.05$), H2 was received with a calculated value of $0.525 < a\ table\ of\ 2.051$ and a signification value greater than 0.05 ($0.604 > 0.05$). H3 did not have a significant and simultaneous influence together on the teacher work quality with a calculated F value of $0.160 < F_{tabel}\ of\ 3.34$ and a signification value of $0.853 > 0.05$.*

Keywords : *Work Motivation, Work Experience And Work Quality*

1. PENDAHULUAN

Kualitas Kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran lembaga dengan baik dan berdaya guna. Peningkatan kualitas kerja guru itu penting karena untuk kemajuan suatu lembaga dan tidak hanya bergantung dari pengguna teknologi tetapi faktor manusia memegang peranan penting didalamnya.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak terlepas dari guru yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mampu menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Kualitas kerja dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka, Terwujudnya kualitas kerja yang telah ditetapkan lembaga, lembaga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal, seperti pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA GURU PADA SMKN 1 BUKIT SUNDI”**

2. Tinjauan Teori

2.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual. Kualitas adalah elemen kunci dalam mempromosikan pekerjaan dalam ekonomi pengetahuan yang kompetitif dan inklusif. Kualitas mencerminkan keinginan, tidak hanya untuk mempertahankan standar minimum, tetapi untuk meningkatkan standar dan memastikan pembagian kemajuan yang lebih adil, (Muazansyah, 2018).

2.2 Motivasi kerja

Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi guru sehingga terjalin hubungan kerja yang baik

antara guru dan pimpinan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara maksimal, (Ernawati, 2014)

2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Guru yang memiliki pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan adanya pengalaman kerja akan membuat Guru lebih berhati-hati serta belajar dari kesalahankesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan, (Ernawatiningsih et al., 2021).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari faktor yang harus di kumpulkan. Hipotesis adalah suatu pertanyaan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus di cari kebenarannya. Uji hopotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Dalam statistik sebuah hasil dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja Guru.

H₂ : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja Guru.

H₃ : Diduga Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas kerja Guru

2.5 Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan metode deskriptif yaitu metode dalam penelitian suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap-sikap, pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena. Dalam metode deskriptif, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi yang komparatif . Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskripif dengan jenis data yang digunakan adalah data penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu prosedur atau cara pemecahan masalah dengan cara menggambarkan atau melukiskan, fenomena, keadaan, peristiwa atau

sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang terjadi dengan melakukan analisis statistika. Objek telahan metode penelitian Kuantitatif ini adalah untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok.

Penelitian ini dilakukan di Jln. Muaro Paneh- Solok Km 7 Kec. Bukit Sundi. Kodepos, 27381. Jadi, Objek Penelitian ini adalah seluruh Guru yang berada di SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok yang berjumlah 30 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini didasarkan pada hasil laporan olah data kuesioner yang telah didapatkan dari para Guru yang berada di SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok yang berjumlah 30 orang.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.5

Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item	Total Correlation	r_{tabel}	Nilai sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1.1)	0,575	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.2)	0,481	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.3)	0,645	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.4)	0,695	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.5)	0,695	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.6)	0,744	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.7)	0,840	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.8)	0,572	0,361	.000	Valid
Motivasi Kerja (X1.9)	0,377	0,361	.000	Valid

Motivasi Kerja (X1.10)	0,380	0,361	.000	Valid
------------------------	-------	-------	------	-------

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing masing butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,361$. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6
Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Item	Total Correlation	r_{tabel}	Nilai sig.	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (X2.1)	0,371	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.2)	0,500	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.3)	0,668	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.4)	0,633	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.5)	0,555	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.6)	0,393	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.7)	0,639	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.8)	0,427	0,361	.000	Valid
Pengalaman Kerja (X2.9)	0,452	0,361	.000	Valid

Pengalaman Kerja (X2.10)	0,384	0,361	.000	Valid
--------------------------	-------	-------	------	-------

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,361$. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.7
Uji Validitas Kualitas Kerja (Y)

Item	Total Correlation	r_{tabel}	Nilai sig.	Kesimpulan
Kualitas Kerja (Y1.1)	0,655	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.2)	0,567	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.3)	0,511	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.4)	0,464	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.5)	0,474	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.6)	0,399	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.7)	0,605	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.8)	0,629	0,361	.000	Valid
Kualitas Kerja (Y1.9)	0,655	0,361	.000	Valid

Kualitas Kerja (Y1.10)	0,517	0,361	.000	Valid
---------------------------	-------	-------	------	-------

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kualitas Kerja (Y1) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,361$. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	10

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Data Tabel diatas terlihat bahwa Cronbach's Alpha 0,739 > 0,60. Dengan demikian variabel motivasi kerja (X1) dikatakan reliabel.

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	10

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Data Tabel diatas terlihat bahwa Cronbach's Alpha 0,629 > 0,60. Dengan demikian variabel Pengalaman Kerja (X2) dikatakan reliabel.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Kualitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	10

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Data Tabel diatas terlihat bahwa Cronbach's Alpha $0,710 > 0,60$. Dengan demikian variabel kualitas kerja (Y) dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.312	12.828		3.532	.002
	Motivasi Kerja	-.057	.213	-.051	-.267	.791
	Pengalaman Kerja	.100	.191	.101	.525	.604

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sistem persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 45,312 - 0,057X_1 + 0,100X_2 + e$$

Keterangan :

$$Y = a - b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

e = Standar error

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 45,312 adalah positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan pengalaman kerja. Jika motivasi kerja dan pengalaman kerja berkala nol, maka kualitas kerja pada Smkn 1 Bukit Sundi nilainya 45,312
2. Koefisien motivasi kerja (X1) sebesar -0,057 adalah negatif, artinya terdapat hubungan yang negatif antara motivasi kerja dengan kualitas kerja. Bila terjadi peningkatan 1% motivasi kerja (X1) dan faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat menurunkan kualitas kerja guru sebesar -0,057.
3. Koefisien pengalaman kerja (X2) sebesar 0,100 adalah positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara pengalaman kerja dengan kualitas kerja. Bila terjadi peningkatan 1% pengalaman kerja (X2) dan faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kualitas kerja guru sebesar 0,100

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.12
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.312	12.828		3.532	.002
	Motivasi Kerja	-.057	.213	-.051	-.267	.791
	Pengalaman Kerja	.100	.191	.101	.525	.604

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dalam uraian sebagai berikut :

1. Uji t motivasi kerja (X1) terhadap kualitas kerja (Y).

Diketahui sig. Untuk $t_{hitung} -0,267 < 2,051$ dan pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,791 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada Guru SMKN 1 Bukit Sundi

2. Uji t pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja (Y).

Diketahui sig. Untuk thitung $0,525 < 2,051$ dan pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,604 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada Guru SMKN 1 Bukit Sundi

Uji t

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients(a)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.312	12.828		3.532	.002
	Motivasi Kerja	-.057	.213	-.051	-.267	.791
	Pengalaman Kerja	.100	.191	.101	.525	.604

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dalam uraian sebagai berikut :

3. Uji t motivasi kerja (X1) terhadap kualitas kerja (Y).

Diketahui sig. Untuk thitung $-0,267 < 2,051$ dan pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,791 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada Guru SMKN 1 Bukit Sundi

4. Uji t pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja (Y).

Diketahui sig. Untuk thitung $0,525 < 2,051$ dan pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,604 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada Guru SMKN 1 Bukit Sundi

Uji f

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA (b)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.274	2	1.137	.160	.853 ^b
	Residual	192.392	27	7.126		
	Total	194.667	29			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha 0,05$. Selanjutnya dari hasil tabel 4.15 diatas, maka dapat dilihat bahwa yaitu $F_{hitung} 0,160 < F_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,853 > 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 ditolak. Penjelasan ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau independen (motivasi kerja dan pengalaman kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (kualitas kerja).

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha 0,05$ dari hasil tabel 3,30, maka dapat dilihat bahwa $f_{hitung} 13,056 >$ dari $f_{tabel} 3,30$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Uji Pengaruh Simultan
Model Summary (b)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.108 ^a	.012	-.062	2.669

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil olahan dalam bentuk statistik yang didukung program SPSS versi 22, memberikan gambaran bahwa variabel bebas (independen) dalam penelitian ini memiliki kemampuan menjelaskan pengaruh sebesar 1,2% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 98,8% dijelaskan oleh

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA (b)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.274	2	1.137	.160	.853 ^b
	Residual	192.392	27	7.126		
	Total	194.667	29			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$. Selanjutnya dari hasil tabel 4.15 diatas, maka dapat dilihat bahwa yaitu $F_{hitung} 0,160 < F_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,853 > 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 ditolak. Penjelasan ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau independen (motivasi kerja dan pengalaman kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (kualitas kerja).

koefisien determinasi tersebut memberikan arti bahwa masih terdapat variabel bebas

(independen) lain di luar penelitian yang mempengaruhi kualitas kerja guru seperti semangat kerja, tuntutan kerja dan tanggung jawab kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 45,312 - 0,057X_1 + 0,100X_2 + e$ Nilai konstanta sebesar 45,312 adalah positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja.

2. Nilai Determinasi R^2

Berdasarkan hasil penelitian nilai determinasi ditentukan dengan R^2 sebesar 0,012 atau sebesar 1,2%. Hal ini berarti tingginya persentase variabel independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu kualitas kerja. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain motivasi kerja dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kualitas kerja dengan persentase 98,8% semangat kerja, tuntutan kerja dan tanggung jawab kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada SMKN 1 Bukit Sundi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) terhadap 30 responden yang tercatat pada SMKN 1 Bukit Sundi, diketahui bahwa motivasi kerja pada penelitian ini diukur dari tingkat pemahaman para guru terhadap kualitas kerja, tidak memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kualitas kerja pegawai dimana nilai $t_{hitung} -0,267 < t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha 0,05$ ($0,791 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja Pada SMKN 1 Bukit Sundi.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada SMKN 1 Bukit Sundi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) terhadap 30 responden yang tercatat pada SMKN 1 Bukit Sundi, diketahui bahwa pengalaman kerja pada penelitian ini diukur dari tingkat pemahaman para guru terhadap kualitas kerja, tidak memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kualitas kerja pegawai dimana nilai $t_{hitung} 0,525 < t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha 0,05$ ($0,604 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja Pada SMKN 1 Bukit Sundi secara signifikan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada SMKN 1 Bukit Sundi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) terhadap 30 responden yang tercatat Pada SMKN 1 Bukit Sundi, diketahui bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap kualitas kerja guru dengan nilai $F_{hitung} 0,160 < F_{tabel} 3,34$ dan nilai signifikansi sebesar $0,853 > 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada SMKN 1 Bukit Sundi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 45,312 - 0,057X_1 + 0,100X_2 + e$
2. Motivasi Kerja secara parsial atau uji t tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Untuk $t_{hitung} -0,267 < t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikansi $0,791 > 0,05$
3. Pengalaman Kerja secara parsial atau uji t tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Untuk $t_{hitung} 0,525 < t_{tabel} 2,051$ dan nilai signifikansi sebesar $0,604 > 0,05$
4. Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja secara simultan atau bersama-sama tidak memberikan pengaruh terhadap Kualitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji F dengan F_{hitung} yaitu $0,160 < F_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,853 > 0,05$.
5. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 1,2% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 98,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SARAN

Dari hasil kesimpulan penelitian yang dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya tetap memberikan dukungan secara optimal dan memberikan apresiasi yang layak pada guru dalam rangka pencapaian peningkatan kualitas kerja Pada Smkn 1 Bukit Sundi.
2. Para pegawai hendaknya terus memberikan kemampuannya secara optimal dalam implementasi kerja serta pimpinan terus memberikan tindak lanjut yang maksimal atas kualitas kerja guru sesuai dengan tingkat pemahaman yang dimiliki.

3. Agar tercapai tujuan peningkatan kualitas kerja, sebaiknya perlu dibina hubungan atasan dengan bawahan, antara guru dengan pegawai yang ada dilingkungan kerja seperti pimpinan dan para guru dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
4. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja Pada Smkn 1 Bukit Sundi, untuk itu diharapkan ada penelitian selanjutnya dapat diteliti variabel-variabel lain yang relevan yang dapat mempengaruhi Kualitas Kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anissa, A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PDAM WAY Rilau Bandar Lampung*.
- Aprianti, K., & Ikbal, N. (2020). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten bima*. 9(3), 549–563.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arisandy, rum M. (2015). *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala*. 3(8), 149–156.
- Candra, Y., Sjafitri, H., & Ceswirdani. (2017). *Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji*. 8, 1–6.
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Ernawati, N. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/viewfile/110/99>
- Ernawatiningsih, ni putu lisa, Arizona, i putu edy, & Priliantama, putu hendra raditya. (2021). *Pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, keterlibatan pengguna dalam pengembangan sistem, dan insentif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi berbasis komputer pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi bali*. 3(3), 199–209.
- Gardjito, a. H., musadieg, m. Al, & nurtjahjono, g. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 155–160.
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Lolasari. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213.

Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* /, **Tabel 4.12**

**Hasil Uji t
Coefficients(a)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.312	12.828		3.532	.002
	Motivasi Kerja	-.057	.213	-.051	-.267	.791
	Pengalaman Kerja	.100	.191	.101	.525	.604

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dalam uraian sebagai berikut :

5. Uji t motivasi kerja (X1) terhadap kualitas kerja (Y).

Diketahui sig. Untuk $t_{hitung} -0,267 < 2,051$ dan pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,791 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada Pegawai SMKN 1 Bukit Sundi

6. Uji t pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja (Y).

Diketahui sig. Untuk $t_{hitung} 0,525 < 2,051$ dan pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,604 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y. Hal ini memberikan gambaran atau bukti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada Pegawai SMKN 1 Bukit Sundi

DAFTAR PUSTAKA

- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manis*, 2, 1–10.
- Leuhery, F. (2018). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dinas perhubungan provinsi maluku*. 6(2).
- Mahmuddin, Y. (2021). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(2), 82–92. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.22>
- Muazansyah, I. (2018). *Pengaruh kemampuan kerja (work ability) dan kualitas kerja (work quality) terhadap kualitas pelayanan publik didinas sosial kabupaten bangkalan*. 21(1),

49–61.

- Noor, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 53(9), 1689–1699.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambigius Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Priyono, P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (T. Chandra (ed.); Kedua).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Safitri, R. P. (2018). *Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan*. 2, 198–202.
- Saputra, eko harius, Imanda, A., & Arisanti, A. (2020). *Analisis kualitas kerja pegawai tata usaha sekolah menengah atas negeri 1 bengkulu tengah*. 7(1), 57–63.
- Saputra, A. T. (2015). Pengaruh Variabel Makro Ekonomi terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia periode 2010-2013. In *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sarumaha, sugiarta sriwibawa, Dakhi, P., & Duha, T. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor camat amndraya*. 3, 52–60.
- Septiani, K. A. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Wanita*.
- Sofian, e., & julkarnain. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Dutagriya sarana medan*. 4(2), 142–149.
- Utama, i wayan mudiartha, & krisnayanti, putu natalia. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan pt. Delta satria dewata Denpasar. *E-jurnal manajemen unud*, 5, 1–29. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/38537/24538>
- Yuliani, w. (2011). Pengaruh kualitas kerja, pengawas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt pasar raya sri ratu semarang. *Human resources*, 29.
- Yunus, m., aziz, n., & anita, j. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal manajemen pascasarjana universitas syiah kuala*, 2(1), 12. [Http://www.helpa-prometheus.gr/διαγνωστικές-εξετάσεις-για-τον-καρki/](http://www.helpa-prometheus.gr/διαγνωστικές-εξετάσεις-για-τον-καρki/).