

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**Nuke Ichlasurohmah<sup>1</sup>, Tin Agustina Karnawati<sup>2</sup>, Mohammad Bukhori<sup>3</sup>**

*Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia<sup>1, 2, 3</sup>*

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Nuke Ichaslurohmah

E-mail: nukeir13@gmail.com

**Abstract:** *To equip students with knowledge that they can use in everyday life is the goal of the teacher. The teacher must strive to achieve this goal. The same thing happened at SMPN 6 Singosari, a school that had just opened in 2017 after being newly founded in 2012. This study examined the effect of work motivation on teacher performance at SMPN 6 Singosari and the effect of job satisfaction as an intermediary variable. Quantitative methods are used in the research process. The number of teachers at SMPN 6 Singosari, which totaled no less than 34 teachers, was used as the research sample. As a statistical technique, path analysis is used. The results of this study indicate that job satisfaction has a significant effect on work motivation, which in turn has a significant effect on teacher performance through job satisfaction. Job satisfaction also has a large impact on teacher performance.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Job Satisfaction, and Work Motivation*

**Abstrak:** *Untuk membekali siswa dengan pengetahuan yang dapat mereka manfaatkan dalam kehidupan sehari-hari adalah tujuan guru. Guru harus berusaha keras untuk mencapai tujuan ini. Hal yang sama juga terjadi di SMPN 6 Singosari, sekolah yang baru dibuka pada tahun 2017 setelah baru didirikan pada tahun 2012. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 6 Singosari serta pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Metode kuantitatif digunakan dalam proses penelitian. Jumlah guru SMPN 6 Singosari yang berjumlah tidak kurang dari 34 orang guru dijadikan sebagai sampel penelitian. Sebagai teknik statistik, analisis jalur digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga memiliki dampak yang besar terhadap kinerja guru.*

**Kata Kunci :** *Kinerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja*

## 1. PENDAHULUAN

Ketika seorang guru bertindak, dia menunjukkan kapasitas dan kemauannya untuk melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan rancangan kurikulum, pelaksanaan kegiatan pendidikan, dan penilaian hasil belajar (Safarudin dkk., 2022). Menurut (Astuti, 2015), kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional semuanya terintegrasi dalam pengembangan standar kompetensi guru secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan persyaratan kualifikasi akademik dan kualifikasi guru pada Kementerian Pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Umum Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007. Kompetensi pedagogik dalam kaitannya dengan karakteristik siswa merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki guru. Kemampuan lainnya meliputi profesionalisme, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, yang berkaitan dengan hubungan guru dengan rekan kerja, siswa, dan orang tua siswa serta kemandirian dan integritas kepribadian guru. menyelenggarakan dan mempraktekkan pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan tersebut.

Karena hasil beberapa indikator tersebut masih tertunda, seperti kompetensi profesional, dimana indikator kompetensi ini berkaitan dengan proses persiapan pelaksanaan pembelajaran, maka hasil evaluasi kinerja guru yang disampaikan kepala sekolah di SMPN 6 Singosari tidak semuanya menghasilkan nilai sempurna. Dalam hal persiapan, seorang guru yang baik akan terlebih dahulu menyiapkan bahan pelajaran (sesuai dengan RPP), kemudian menyiapkan alat peraga apa saja yang mungkin diperlukan, dan terakhir menyiapkan pertanyaan dan petunjuk untuk mendorong siswa aktif belajar. Akhirnya, menilai kondisi siswa sedangkan yang keempat mengkajinya dengan menganalisis kekurangan dan kelebihan siswa. Keadaan menurut guru, siswa kurang terlibat dan aktif di kelas karena guru masih berjuang untuk mempersiapkan hal-hal yang memadai untuk pembelajaran, seperti membuat bahan ajar dan memberikan bantuan mengajar. Hal itu terlihat saat pra riset di SMPN 6 Singosari pada 22 September 2022. Kematangan dan integritas kepribadian guru juga disebutkan dalam konteks indikator kepribadian. Belajar berimprovisasi adalah salah satu tandanya. Ide di balik SMPN 6 Singosari adalah bahwa tidak semua guru mahir dalam pelajaran yang melakukan improvisasi. Akibatnya, para peneliti sangat ingin menemukan faktor apa yang mempengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMPN 6 Singosari adalah motivasi. Muhidin menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang memotivasi, membimbing, dan mendukung perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan, menurut (Greenberg, 2003). Di sini, tujuan guru adalah untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada siswa melalui pelajaran. Semangat seorang guru dalam bekerja merupakan cerminan dari keseluruhan pendidikannya. Motivasi guru akan meningkat ketika merasa dihormati, dihargai, dan diperlakukan secara adil dalam

bekerja serta mampu menghadapi tantangan untuk menunjukkan kemampuannya. Indikator motivasi guru muncul baik dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, klaim (Weliyanto, 2020). Motivasi intrinsik terkait pekerjaan berbeda dengan motivasi ekstrinsik, yang melibatkan dukungan eksternal seperti kompensasi, penghargaan, dan hadiah. Seorang guru dapat mengarahkan penyebaran informasi sesuai dengan hukum dan moral yang mengatur masyarakat dengan memotivasi siswa secara positif.

Menurut (Siregar & Panjaitan, 2022), kepuasan kerja guru adalah keseluruhan kesan yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya di berbagai bidang, seperti sumber daya pendidikan, prosedur belajar mengajar, prestasi sekolah, gaji dan pengakuan, dan agensi. Pembelajaran dimulai ketika guru senang dengan itu. Hal ini ditunjukkan oleh antusiasme guru terhadap pekerjaannya, kemudahan dalam perencanaan pelajaran, kesenangan di tempat kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan teman sebaya. Hal ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja seorang guru.

Studi sebelumnya oleh (Ariska dkk., 2021; Garaika, 2020; Ginting & Siagian, 2021; Putra dkk., 2019; Sari dkk., 2022; Tilawati, 2020) terus menghasilkan kontradiksi temuan. Ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja, menurut penelitian lain oleh (Ariska dkk., 2021; Parmin, 2017) tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik pada apakah motivasi berdampak pada kinerja guru. Guru memiliki kepuasan ketika pelajaran disiapkan dengan tujuan menyampaikannya dengan benar. Berbagai penelitian sebelumnya oleh (Ardi, 2021; Garaika, 2020; Ginting & Siagian, 2021; Parmin, 2017; Putra dkk., 2019) mendukung hal tersebut. Ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi. Selain itu, studi sebelumnya tentang kepuasan kerja terus menghasilkan hasil yang beragam, seperti yang dinyatakan oleh (Ariska dkk., 2021; Garaika, 2020; Putra dkk., 2019; Samudi, 2022). Kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebahagiaan kerja. Namun, penelitian sebelumnya oleh (Parmin, 2017) menemukan bahwa kebahagiaan kerja tidak berdampak pada kinerja karena tidak berdampak pada kinerja GTT di Taman Kanak-Kanak Kec. Alian. Akibatnya, peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan kerja guru yang lebih tinggi di SMPN 6 Singosari mengarah pada pengajaran yang lebih baik.

Muhidin menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang memotivasi, membimbing, dan mendukung perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan, menurut (Greenberg, 2003). (Mutayasiroh, 2018) menawarkan pandangan yang kontras, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan tertentu guna memenuhi keinginannya. Indikator motivasi kerja guru dalam penelitian ini berkorelasi dengan tingkat motivasi kerja guru, klaim (Gani M. Noor, 2022). Ini memiliki dua dimensi: dorongan internal (memiliki pekerjaan dan jujur dalam bekerja) dan dorongan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

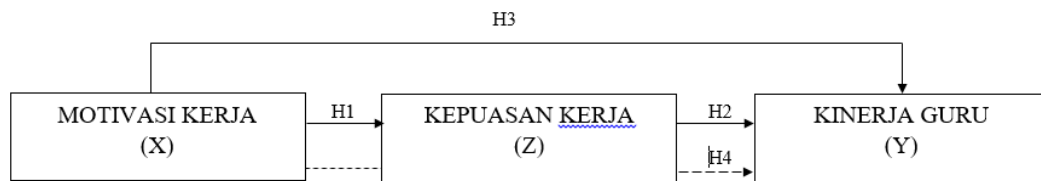
eksternal (mempertimbangkan elemen eksternal seperti penghargaan dan tempat kerja).

Sesuai dengan penilaian masing-masing karyawan, kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pendidikan didefinisikan sebagai perspektif saat ini atau masalah-masalah sebelumnya yang dihadapi ketika guru mengevaluasi kinerja mereka. Ketika usaha seorang guru dalam proses belajar mengajar berhasil dalam arti siswa memahami apa yang diajarkan oleh pengajar, maka guru merasa puas. Pekerjaan, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja adalah tanda karir yang memuaskan.

Ketika guru hadir, mereka menunjukkan kapasitas dan komitmennya untuk melaksanakan tugas pembelajaran seefektif mungkin dalam hal pengembangan kurikulum, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran. (Iswandi, 2019) mengemukakan pandangan sebaliknya, dengan menyatakan bahwa istilah “aktivitas” berasal dari istilah “efisiensi kerja” (atau lebih khusus lagi, “kegiatan yang sungguh-sungguh dilakukan oleh seseorang”). Standar kompetensi guru dikembangkan dan diintegrasikan ke dalam kinerja guru secara keseluruhan, termasuk kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan keahlian mata pelajaran. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini didasarkan pada Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Persyaratan Kualifikasi Akademik dan Kualifikasi Guru pada Kementerian Pendidikan.

Gambar 1 di bawah ini memberikan gambaran tentang landasan konseptual untuk penelitian ini:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Sumber: Data primer diolah, 2023

Dengan menggunakan kerangka konseptual yang disajikan di atas, hipotesis penelitian berikut dapat dikembangkan:

H1 : Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 6 Singosari.

H2 : Dihipotesiskan bahwa kebahagiaan kerja guru di SMPN 6 Singosari berpengaruh terhadap kinerja guru.

H3 : Diduga kinerja guru SMPN 6 Singosari dipengaruhi langsung oleh motivasi kerja.

H4 : Kepuasan kerja dihipotesiskan beroperasi sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja guru.

## 2. METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode kuantitatif. *Explanatory research*, menurut (Akbar dkk., 2023), memerlukan pengujian hipotesis berdasarkan teori yang dikembangkan sebelumnya untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Data yang dikumpulkan kemudian dihitung dengan menggunakan metodologi kuantitatif. 34 guru sebagai populasi SMPN 6 Singosari secara keseluruhan dijadikan sebagai subjek penelitian. Sampel jenuh, juga dikenal sebagai sampel sensus dari 34 sampel, digunakan dalam prosedur pengambilan sampel. Data primer dan data sekunder merupakan dua jenis metodologi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer sebaran survei dan tanggapan potensial pada skala Likert: sangat setuju dengan skor 5 TS: Saya tidak setuju dengan skor 2. RG: Ragu-ragu, dengan nilai 3, STS: Sangat tidak setuju dengan nilai 1. S: Saya setuju dengan nilai 4. Ada 46 pernyataan, yang 11 tentang motivasi di tempat kerja, 30 tentang efektivitas mengajar, dan 5 tentang kepuasan kerja. Sumber informasi sekunder kedua adalah informasi sekunder yang diperoleh dari karya terbitan, website, dan sumber lain seperti jurnal dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan perangkat lunak Smart-PLS.

Uji statistik deskriptif digunakan untuk analisis data pertama, dan uji model pengukuran, atau model luar dengan tiga metode, digunakan untuk yang kedua. Keterkaitan antara skor item/indikator dan skor konstruk mengungkapkan validitas konvergen awal. Kedua, cross-loading antara indikator dan konstruk menunjukkan validitas diskriminan. Konstruk laten cenderung memprediksi indikator blok lebih akurat daripada indikator blok lainnya jika korelasi antara konstruk dan indikator lebih besar daripada korelasi antara indikator dan konstruk lainnya. Akurasi dengan mana alat mengukur struktur. Saat menggunakan indikator refleksi, ada dua teknik untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dianggap dependen jika nilai gabungan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Analisis data ketiga adalah uji model struktural atau model internal yang memiliki dua alternatif. Pengujian kecocokan model. Perubahan nilai R-square, terlepas dari seberapa signifikan pengaruhnya, dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana beberapa faktor laten eksogen mempengaruhi variabel laten endogen. Tersedia skor R-kuadrat 0,75, 0,50, dan 0,25. Model kuat, sedang, dan lemah lainnya merupakan uji hipotesis untuk menentukan pentingnya pengaruh antar variabel, berdasarkan nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik t yang ditentukan dengan metode bootstrapping. Uji efek mediasi menggunakan satu variabel antara membuat analisis data akhir. Ketika T statistik lebih besar dari T tabel dan nilai P lebih kecil dari taraf signifikan, pengaruh faktor eksogen (independen) terhadap variabel endogen (tergantung) dikatakan dimediasi oleh variabel mediasi. digunakan (5%).

### 3. HASIL PENELITIAN

Sebagai karakteristik informan, kami mempertimbangkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan jabatan. Ada 25 responden perempuan, yang merupakan 73,5% dari sampel, dan 9 responden laki-laki, yang merupakan 26,5%. Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur 26 sampai dengan 30 tahun, dimana terdapat 8 responden dan persentase sebesar 23,5%. Ada 5 orang dalam rentang usia 31 sampai 35 tahun ini, atau 14,7% dari populasi. Terdapat 8 responden pada rentang usia 36–40 dengan persentase 23,5%, dan terdapat 13 responden pada rentang usia 41–45 dengan persentase 38,2%. Satu sampai lima tahun pengajaran tercakup dalam karakteristik narasumber, bahkan disebutkan delapan narasumber dengan pangsa 24%. Ada 12 responden dengan persentase 35% diantaranya yang telah mengajar selama 6 sampai 10 tahun. Ada 11 responden dengan porsi 32% selama masa pelatihan 11 sampai 15 tahun, namun hanya 3 responden dengan porsi 9% selama masa pelatihan 16 sampai 20 tahun. Berdasarkan status responden, terdapat 24 responden PNS (PNS) dengan persentase 70,6%, dibandingkan 10 responden non PNS dengan persentase 29,4%. Tes dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya jika nilai item indikator lebih dari 0,7 sebagai hasil evaluasi model pengukuran atau model eksternal dengan validitas konvergen. Untuk konstruksi yang tidak tepat maka akan di drop, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Tabel Validitas (Setelah di Drop)**

	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
X1.1			0,906
X1.2			0,791
X1.3			0,848
X1.5			0,842
Y1.1		0,839	
Y1.15		0,800	
Y1.16		0,761	
Y1.2		0,960	
Y1.24		0,908	
Y1.25		0,705	
Y1.26		0,937	
Y1.28		0,965	
Y1.29		0,924	
Y1.3		0,749	
Y1.4		0,861	
Y1.5		0,900	
Y1.6		0,960	
Y1.7		0,923	
Z1.1	0,897		
Z1.2	0,771		
Z1.3	0,705		

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Validitas Diskriminan adalah metode tambahan. Jika nilai konstruk target harus lebih besar dari konstruk lainnya, validitas diskriminan bernilai positif. Tabel cross-loading untuk analisis validitas diskriminan disediakan di bawah ini:

**Tabel 2. Uji Discriminant Validity**

	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
X1.1	0,711	0,773	<b>0,906</b>
X1.2	0,552	0,662	<b>0,791</b>
X1.3	0,547	0,716	<b>0,848</b>
X1.5	0,708	0,720	<b>0,842</b>
Y1.1	0,736	<b>0,839</b>	0,755
Y1.15	0,691	<b>0,800</b>	0,730
Y1.16	0,651	<b>0,761</b>	0,631
Y1.2	0,773	<b>0,960</b>	0,793
Y1.24	0,804	<b>0,908</b>	0,793
Y1.25	0,672	<b>0,705</b>	0,556
Y1.26	0,810	<b>0,937</b>	0,738
Y1.28	0,801	<b>0,965</b>	0,778
Y1.29	0,743	<b>0,924</b>	0,796
Y1.3	0,631	<b>0,749</b>	0,761
Y1.4	0,660	<b>0,861</b>	0,704
Y1.5	0,748	<b>0,900</b>	0,698
Y1.6	0,773	<b>0,960</b>	0,793
Y1.7	0,717	<b>0,923</b>	0,813
Z1.1	<b>0,897</b>	0,844	0,721
Z1.2	<b>0,771</b>	0,571	0,549
Z1.3	<b>0,705</b>	0,526	0,482

Sumber: Data primer diolah, 2023

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, motivasi pekerja konstruksi lebih penting daripada kinerja guru dan kepuasan kerja. Konstruksi yang lebih besar dari kinerja guru, berlawanan dengan pengertian tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja, menghadirkan kesulitan yang sebanding. Selain itu, kinerja dan motivasi guru kurang penting dibandingkan kepuasan kerja. Karena konstruk target lebih besar dari konstruk lainnya, aman untuk mengasumsikan bahwa semua item telah divalidasi.

Pendekatan ketiga, yang dikenal sebagai konstruksi *Composite Reliability* (CR), dapat dianggap andal jika nilai batas 0,7 dapat diterima dan nilai 0,8 sangat memuaskan. Analisis *Composite Reliability* menghasilkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja  
Sebagai Variabel Intervening

**Tabel 3. Tabel Composite Reliability**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,708	0,764	0,836	0,632
Kinerja Guru	0,976	0,978	0,978	0,765
Motivasi Kerja	0,869	0,876	0,911	0,719

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan nilai *Average Variance Extract* (AVE) untuk masing-masing variabel adalah 0,5. Nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk masing-masing variabel sama-sama 0,7. Ini mengarah pada kesimpulan bahwa variabel yang dievaluasi dapat diandalkan dan valid, memungkinkan pengujian model struktural lebih lanjut. Model struktural atau model internal, yang merupakan dua opsi, diuji dalam uji analisis data berikut. Pertama, uji kebaikan, yang dibuktikan dari perhitungan nilai *Q-squared*. Nilai *Q-squared* dalam analisis regresi memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-squared*), dan semakin tinggi *Q-squared* maka semakin baik atau sesuai modelnya. Berikut ini adalah hasil perhitungan nilai *Q-squared*:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0,560) \times (1-0,811)] \\
 &= 1 - (0,44 \times 0,189) \\
 &= 1 - 0,0831 \\
 &= 0,916
 \end{aligned}$$

Nilai *Q-square* adalah 0,916 menurut perhitungan di atas. Hal ini membuktikan bahwa model penelitian dapat menjelaskan 91,6% dari data penelitian, sedangkan 8,4% sisanya dijelaskan oleh variabel selain model penelitian. Oleh karena itu kami dapat menyimpulkan bahwa model penelitian ini sesuai. Pengujian hipotesis merupakan pengujian selanjutnya dalam proses verifikasi model internal. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah apakah *p-value* kurang dari 0,05 atau nilai signifikansi *t*-statistik kurang dari 1,96. Berikut adalah temuan pengujian hipotesis:

**Tabel 4. Tabel Uji Hipotesis**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,458	0,462	0,136	3,360	0,001
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,748	0,758	0,068	10,968	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,505	0,501	0,155	3,248	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2023



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis pertama bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 6 Singosari diterima, yang dibuktikan dengan hasil pengujian di atas. Hipotesis kedua dan ketiga diterima: kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 6 Singosari, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis, yang dikenal sebagai signifikansi t-statistik 1,96 atau nilai p kurang dari 0,05, adalah sama untuk uji efek mediasi akhir. Jika syarat tersebut terpenuhi maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian efek mediasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Specific Indirect Effect**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,343	0,352	0,115	2,982	0,003

Sumber: Data promer diolah, 2023

Nilai P hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan pada tabel 5, dan nilai t-statistik adalah 2,982, lebih besar dari 1,96. Kedua nilai P kurang dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Akibatnya, jika kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, maka  $H_4$  dapat diterima.

#### 4. PEMBAHASAN

Beberapa kesimpulan yang sejalan dengan permasalahan penelitian ini dapat ditarik dari hasil uji statistik tersebut, antara lain:

##### **Motivasi Kerja (X) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Z) SMPN 6 Singosari**

Berdasarkan temuan uji analisis data tersebut di atas, diketahui bahwa motivasi kerja (X) di SMPN 6 Singosari berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z). Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan internal, dapat ditunjukkan bahwa indikator motivasi penelitian ini berasal dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal). Responden bertanggung jawab atas pekerjaannya, ada reaksi siswa ketika guru memberikan materi, dan senang menerapkannya. Motivasi guru untuk bekerja dapat dipengaruhi oleh hal ini. Responden memberikan informasi yang akurat mengenai keadaan di SMPN 6 Singosari dimana guru bertanggung jawab atas pekerjaannya, reaksi siswa terhadap pelajaran guru aktif, dan pekerjaan guru menumbuhkan perasaan senang dan ikhlas. Selain itu, insentif eksternal sangat luar biasa, terlihat ketika rekan kerja di SMPN 6 Singosari bekerja sama untuk mencapai

tujuan sekolah, bertoleransi dan mendukung satu sama lain, atau ketika sekolah memberikan sumber daya, pengakuan, atau penghargaan untuk guru berprestasi. Guru bisa merasa bangga dengan pekerjaannya sendiri karena ini. Siswa menerima dan terlibat dalam pembelajaran mereka ketika diberikan materi. Selain memberikan kepuasan atas penyelesaian tugas, penghargaan atau rasa syukur atas hasil pekerjaan.

Temuan penelitian terdahulu oleh Garaika (2020), Gabriella Ginting dan Valentine Siagian (2021), Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono dan Evi Wulandari (2019), Emalia Ariska, Ratna dan Yanita (2021), dan Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna dan Urip Sulistiyo (2022) mendukung hal ini. Dia juga mengklaim bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Parmin (2017), Emalia Ariska, Ratna, dan Yanita (2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak yang terlihat terhadap kepuasan guru.

### **Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari**

Berdasarkan temuan uji analisis data yang diuraikan di atas, kepuasan kerja (Z) di SMPN 6 Singosari berhubungan signifikan dengan kinerja guru (Y). Seperti yang dikatakan sebelumnya, kepuasan kerja guru juga berdampak pada seberapa baik kinerja guru. sama dengan jawaban responden. Puas dengan kelas yang terlibat, guru membuat kelas lebih terlibat dengan menugaskan bahan bacaan yang menarik dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi lebih aktif. tambahan, pemenuhan dengan gaji berdasarkan persyaratan dan rekan kerja bekerja sama menuju tujuan bersama. Kondisi Menurut komentar responden, mayoritas responden di SMPN 6 Singosari berstatus pegawai negeri, artinya gaji mereka diatur dan ditetapkan dalam surat keputusan; guru tanpa status ini, bagaimanapun, dibayar lebih rendah dari UMK, yang berdampak pada kepuasan kerja.

Samudi (2022), Garaika (2020), Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, dan Evi Wulandari (2019), serta penelitian sebelumnya oleh Emalia Ariska, Ratna, dan Yanita (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan efek pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, memberikan kepercayaan untuk ini. Temuan analisis data ini juga dapat bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Parmin (2017) yang mengklaim tidak berdampak besar pada kinerja. Karena kepuasan kerja di lapangan tidak berdampak pada kinerja GTT di Taman Kanak-Kanak wilayah Kecamatan Alian.

### **Motivasi Kerja (X) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMPN 6 Singosari**

Berdasarkan temuan uji analisis data yang diuraikan di atas, motivasi kerja (X) di SMPN 6 Singosari berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Seperti yang telah disebutkan pada bagian indikator motivasi internal dan ekstrinsik. Tanggung jawab, seperti persiapan untuk belajar aktif dan relevan dalam kehidupan sehari-hari, merupakan contoh motivasi internal dalam konteks ini. Selain itu, lingkungan sekolah sangat mendukung, demikian pula sarana dan prasarannya. Hal ini secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja guru. Hasil kegiatan instruktur terpengaruh

ketika guru kurang motivasi untuk bekerja secara objektif, materinya biasa-biasa saja, dan kelas tidak menarik.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Garika (2020), Gabriella Ginting dan Valentine Siagian (2021), Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, dan Evi Wulandari (2019), Sri Tilawat (2020), Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, dan Urip Sulistiyo (2021), dan Garika (2020) serta Valentine Siagian dan Heni Fitri Ratna Sari (2021) memberikan dukungan untuk hal tersebut. Ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Parmin (2017), Emalia Ariska, Ratna, dan Yanita (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja guru.

### **Motivasi Kerja (X) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 6 Singosari Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan temuan uji analisis data yang diuraikan di atas, motivasi kerja (X) di SMPN 6 Singosari berpengaruh signifikan terhadap efektivitas guru (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Berdasarkan temuan penelitian dan tanggapan responden, diketahui bahwa guru di SMPN 6 Singosari menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, termasuk tanggung jawab untuk pekerjaan mereka, kesenangan bekerja, dan reaksi siswa baik di kelas maupun di tempat kerja. Kebahagiaan kerja adalah hasil dari keadaan yang saling menguntungkan yang menumbuhkan motivasi internal dan ekstrinsik. Kinerja guru meningkat ketika kedua hal tersebut berjalan dengan baik dan maju. Penelitian Garika sebelumnya (2020), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja, mendukung hal tersebut.

## **5. KESIMPULAN**

Peneliti berusaha untuk mengembangkan kesimpulan setelah melakukan tes pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja mengajar. Berdasarkan temuan tes penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan:

1. Di SMPN 6 Singosari, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
2. Kinerja guru SMPN 6 Singosari dipengaruhi oleh kepuasan kerja
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 6 Singosari.
4. Kepuasan kerja di SMPN 6 Singosari mempengaruhi motivasi kerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerja guru.

## **6. REFERENSI**

Akbar, A., Osep Hijuzaman, Irvan Mohammad Regent, & Wanwan Jamaludin. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Metode Structural Equation Modeling ( SEM ) AMOS DI PT. XYZ. *Jurnal Teknologika*, 13(1), 103–112. <https://doi.org/10.51132/teknologika.v13i1.49>

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja  
Sebagai Variabel Intervening

- Ardi, H. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i1.2519>
- Ariska, E., Unimal, R., & Unimal, Y. (2021). Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SMA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen). *JURNAL KEBANGSAAN*, 10(19), Article 19.
- Astuti, N. E. (2015, Desember 30). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di MTsN se-Kabupaten Tulungagung* ini ditulis oleh Noer Endah Astuti dengan dibimbing oleh Dr. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I dan Dr. Agus. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Kompetensi-Pedagogik%2C-Kompetensi-Sosial-Di-Astuti/e37eb5f5260b35e44341bc70d4d6d96729467e68>
- Gani M. Noor, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Persis Tarogong Kecamatan Tarogong Kidul—Garut). *Khazanah Akademia*, 5(01), 07–14. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v5i01.81>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96–107. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Greenberg, J. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Universitas Indonesia Library; Pearson Education. <https://lib.ui.ac.id>
- Iswandi, L. (2019, April 20). *Peran Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Konsentrasi Belajar Anak Usia Dini*. <https://www.semanticscholar.org/paper/peran-guru-dalam-meningkatkan-motivasi-dan-belajar-Iswandi/97a4aff0ed30635dab174b0a3c5de1dcedcc9e5>
- Mutayasiroh, M. (2018, April 9). *Pengaruh Motivasi Belajar Dan Keaktifan Mahasiswa Dalam Kegiatan Ukm Terhadap Masa Studi (Studi di Fakultas Syari'ah IAIN "SMH" Banten)*. <https://www.semanticscholar.org/paper/pengaruh-motivasi-belajar-dan-keaktifan-mahasiswa-Mutayasiroh/6a002b9da1d3b15bfb00c4c72f0e4296c8f5e545>
- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja  
Sebagai Variabel Intervening

- Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 16(01), Article 01. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78>
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), Article 3.
- Safarudin, R., Malfi, F., Sudirman, S., Sabri, A., & Hidayati, H. (2022). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi Islam. *Science and Education Journal (SICEDU)*, 1(2), 472–480. <https://doi.org/10.31004/sicedu.v1i2.69>
- Samudi, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri, Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Pendeglang Banten. *Aksioma Ad Diniyah: The Indonesian Journal Of Islamic Studies*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.55171/jad.v10i1.654>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Siregar, M., & Panjaitan, D. T. M. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru SMA GKPI PADANG BULAN. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 1305. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i2.3112>
- Tilawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v1i3.6852>
- Weliyanto, W. (2020). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Kepuasan%2C-Motivasi%2C-Loyalitas%2C-Dan-Kinerja-Weliyanto/050fc70ec4ab277066d39dc27fb4666184f66034>