



ELSE (Elementary  
School Education  
Journal)



This is an open access article  
under the [Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**OPEN ACCESS**

**e-ISSN 2597-4122**

**(Online)**

**p-ISSN 2581-1800**

**(Print)**

**\*Correspondence:**

Nur Fazria M.

[nurfazria.m@gmail.com](mailto:nurfazria.m@gmail.com)

[ail.com](http://ail.com)

**Received:** 11-01-2023

**Accepted:** 15-05-2024

**Published:** 29-05-2024

**DOI**

<http://dx.doi.org/10.30>

[651/else.v8i1.17168](http://dx.doi.org/10.30651/else.v8i1.17168)

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: Literatur Review

**Nur Fazria Masfufah<sup>1\*</sup>, Ida Rindaningsih<sup>1</sup>**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1</sup>*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah merancang hipotesis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Literatur Riview dengan kajian terhadap sepuluh literatur yang sesuai dengan inklusi penelitian yang dpilih jurnal yang terindeks sinta 3, sinta 4, sinta 5, dan google scholer. Penelusuran artkel dilakukan melalui lens.org. Berdasarkan hasil dari beberapa artikel bahwa terdapat motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara langsung, serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja Guru. Dan hasil dari penelitian lain didapatkan bahwa motivasi kerja tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru

## **Abstract**

*This study aims to examine the hypothesis of the effect of motivation and job satisfaction on teacher performance. The method used in this study is Riview Literature with a review of ten literature in accordance with the inclusion of selected research journals indexed by Sinta 3, Sinta 4, Sinta 5, and Google Schole. Artkel tracing is done through lens.org. Based on the results of several articles that there is motivation and job satisfaction for teacher performance positive and significant to the teacher's performance directly, and has a positive and significant role in the teacher's motive. And the results of other studies found that work motivation is not influenced by job satisfaction, there is an effect of job satisfaction on teacher performance*

**Keywords:** Work Motivation; Job Satisfaction; Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Motivasi dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Keberhasilan pengelolaan suatu pendidikan sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini pendidikan harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja guru, antar lain dengan memotivasi guru dan meningkatkan kepuasan kerja guru agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai (Komar et al., 2020). Kinerja para pelatih juga harus menunjukkan indikator kinerja yang jelas. Layanan trainer juga mencakup perencanaan persiapan (skenario implementasi), pelaksanaan pembelajaran, cara trainer mengukur keberhasilan pembelajaran. (evaluasi), Ada juga beberapa pendapat yang menyatakan bahwa kinerja dari pendidik dapat diukur dari sudut pandang kompetensi keguruan (Andayani, 2020). Seperangkat pengetahuan dan keterampilan pribadi, sosial, pendidikan dan profesional yang harus dikuasai setiap pendidik. Seperangkat pengetahuan dan keterampilan pribadi, sosial, pendidikan dan profesional yang harus dikuasai setiap pendidik. Kepuasan kerja seorang guru meliputi keikutsertaan guru dalam apa yang dikerjakan. Keputusan sekolah, apresiasi guru yang dirasakan, harapan guru, hubungan timbal balik, karyawan yang bertindak dalam lingkungan kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Aspek kepuasan kerja guru ini digunakan sebagai alat pengukur untuk mengukur variable kepuasan kerja guru, mengingat aspek-aspek tersebut relevan kebutuhan guru, tempat berlangsungnya kegiatan proses belajar mengajar, di termasuk penciptaan bahan ajar, mengajar di kelas atau mengevaluasi hasil belajar siswa, tentunya guru saya berharap mendapat penghargaan dari sekolah mengatur kegiatan pelatihan (Sari et al., 2022). Kepuasan kerja seorang guru meningkat ketika pekerjaan, gaji, Peluang untuk maju dan lingkungan kerja sekolah bisa menyenangkan. Pekerjaan yang membanggakan, gaji yang masuk akal, peluang bagus untuk kemajuan lingkungan kerja yang terbuka dan kondusif memberikan kepuasan bagi guru dalam menjalankan

profesinya. Ketika kebutuhan itu tidak terpenuhi hampir tidak mengarah ke kinerja puncak. Setiap pekerja membutuhkan kasih sayang atas apa yang dikerjakannya (dalam hal ini profesinya). Ada sesuatu tentang dedikasi atau dedikasi untuk bekerja ini yang berdampak positif pada pekerjaan. Hal ini juga dapat memberikan wawasan lain terkait dengan komitmen, integritas, dan energi guru. Ada beberapa aspek keterlibatan dalam karya ini yang juga memiliki hubungan emosional dengan guru, antara lain kekuatan, dedikasi dan penghargaan. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh para trainer juga tercermin dari reaksi para trainer yang berbedabeda di lingkungan kerja (Azizah, 2024).

Penelitian terdahulu dan rekomendasi hasil penelitian, dimana motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga (Agustina et al., 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mustika dan Syamsudin bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja yang secara langsung mengarah pada kinerja guru yang lebih baik di SD Negeri di Kota Banda Aceh (Nurjaya & Rizal, 2023). Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja guru di MI di Kabupaten Tanah Laut (Ulum et al., 2020). Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja guru di Kabupaten Kulon Progo Utara (Nurjaya & Rizal, 2023). Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja guru di SMK pasca covid 19 di Kabupaten Aceh Timur (Yuniarni & Santoso, 2024). Melihat kesenjangan hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka sangat penting untuk menelaah lebih lanjut mengenai urgensi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penting adanya penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru

khususnya di Indonesia dengan batasan tahun terbit 2020-2022. Motivasi merupakan proses yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behaviour* (Ebyatiswara Putra et al., 2023). Manajer perlu memahami proses ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Nur Anisa et al., 2024). Secara umum, motivasi mengacu pada perilaku dan tindakan, keinginan internal yang mengilhami tindakan dalam konteks tertentu (Setiyani, 2020; Suriyana et al., 2024). Motivasi merupakan seseorang untuk memilih tempat untuk menggunakan energi dan bagaimana guru memprioritaskan keputusan yang sangat penting dalam kehidupan kerja. Motivasi kerja yang tinggi berarti Anda bekerja lebih keras untuk melakukan yang terbaik (Mutiara Kasih & Hasyim, 2023).

(Anggraeni & Rosdiana, 2022) Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan bagi seseorang, karena kegiatan yang dilakukan berjalan dengan baik bagi lingkungan dan orang lain (Suryawan & Salsabilla, 2022). Seorang guru yang dapat mencapai kepuasan kerja cenderung terlibat dan mempengaruhi kesuksesan. Kepuasan kerja dapat terlihat dari kesuksesan karir. Secara obyektif (tingkat gaji) dan subyektif (kinerja) bagi orang yang memiliki tingkat *self-efficacy* dari tingkat menengah sampai yang tinggi. Motivasi mendorong guru untuk berinovasi, meskipun seringkali terkendala oleh kurikulum yang ada. Guru tidak pernah berhenti belajar. Adapun motivasi yang diberikan semua guru yaitu bagaimana menginspirasi siswa dan membuat mereka terus berjuang secara positif. Menurut Azulaidi Secara umum motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Secara internal meliputi minat, sedangkan secara eksternal meliputi lingkungan, kondisi kerja (Febriyanti et al., 2022).

## METODE PENELITIAN

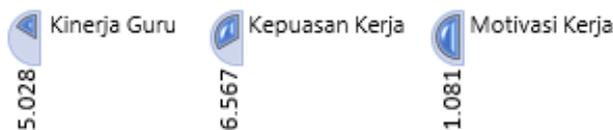
Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian literatur atau tinjauan literatur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Literature Review*

(LR). Penelitian ini mencakup tinjauan berbagai laporan penelitian atau artikel yang diterbitkan, dimulai dengan pencarian literatur secara sistematis terhadap artikel penelitian atau artikel dengan topik penelitian yang sama. Peneliti melakukan penelitian dan memilih kelayakan laporan penelitian berdasarkan latar belakang sumber, metode penelitian, hasil yang dibahas, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam ulasan artikel. Sumber data sekunder digunakan dalam penelitian ini.

Tahap pertama peneliti melakukan penelusuran literatur melalui *search Lens.org* dengan kata kunci "motivasi" "kepuasan kerja" "kinerja guru" dengan kisaran tahun 2020-2022, diperoleh hasil temuan sebanyak 298 jurnal. Kemudian di bedah dengan kata kunci "motivasi kerja" dengan kisaran tahun 2020-2022 diperoleh hasil temuan sebanyak 10.081. kemudian di bedah dengan kata kunci "kepuasan kerja" dengan kisaran tahun 2020-2022, diperoleh hasil temuan sebanyak 6.567

jurnal. Kemudian di bedah dengan kata kunci "kinerja guru" dengan kisaran tahun 2020-2022, diperoleh hasil temuan sebanyak 5.028. Setelah menyelesaikan inklusi dan eksklusi jurnal yang akan dievaluasi, peneliti melanjutkan dengan analisis untuk menilai kualitas artikel atau jurnal tersebut. Cummings dan Estabrooks (2003) digunakan sebagai kriteria dalam studi kuantitatif. Penilaian kualitas metodologi dilakukan dengan mengevaluasi rancangan penelitian, teknik pengambilan sampel, metodologi penelitian dan teknik analisis. Artikel yang sesuai dengan kata kunci sejumlah dua belas artikel kemudian dilakukan *literature review* dengan kata kunci Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja guru, masing-masing artikel yang sudah terindeks sinta 3, sinta 4, sinta 5, dan google scholar.

Berikut Gambar Langkah-Langkah Penelitian Literatur Review Artikel Yang Di Cari Dari Lens.org 2020-2022



### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak Dua belas artikel yang ditemukan, yang sesuai dengan tujuan pencarian literatur yang direncanakan oleh peneliti, memenuhi kriteria inklusi, yaitu. yang terkait motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah. lima jurnal yang diidentifikasi merupakan jurnal penelitian. Karena pertanyaan dan topiknya relevan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru masih sedikit yang

menelaah, oleh karena itu jurnal peer- review hanya merupakan jurnal penelitian yang dilakukan di sekolah. Berdasarkan Dua belas jurnal yang akan ditelaah yang memberikan informasi secara detail dan jelas mengenai metode penelitian, lokasi penelitian, ukuran sampel, desain penelitian, instrumen penelitian dan hasil penelitian. Tabel di bawah merangkum dua belas jurnal yang digunakan dalam tinjauan literatur (Tabel 1).

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Tempat Penelitian	Jumlah Sampel	Desain Penelitian	Instrumen Penelitian	Hasil Penelitian
Tata Ahmadsyah, Inget, dan Muhammad Salafudin	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga	SMK Muhammadiyah Salatiga	52 Guru	Pendekatan kuantitatif terbagi atas dua bagian	Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini validasi dan reliabilitas alat ukur.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Skor rata-rata motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga termasuk dalam kategori tinggi
Zahara Mustika Nualetan Syamsuddin	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Banda Aceh	SD Negeri di Kota Banda Aceh	Semua guru yang berstatus PNS dan non-PNS di sekolah tersebut berjumlah 481	Penelitian menggunakan korelasional	Instrumen dalam penelitian berbentuk kuisioner tertutup berkala	motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Model kinerja guru terungkap penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja guru menjadi lebih baik.
Seliman, Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan	Peran motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS 1. No. 1. Mei 2020, pp. 30-44	PiV di Kabupaten Kulon Progo Utara	70 Orang	Menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi dengan bantuan komputasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16 for Windows.	Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja, skala kepuasan kerja, dan skala kinerja guru.	Sumbangan efektif variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 31,579% sedangkan sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 43,387%. yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif lebih besar dibandingkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Taman kanak-kanak non-PNS di Kabupaten Kulon Progo Utara.

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Tempat Penelitian	Jumlah Sampel	Desain Penelitian	Instrumen Penelitian	Hasil Penelitian
Martan Faramanah, Khodijah, dan Journal of Educational Management and Leadership	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purwokerto	MTs Maarif NU Bener, Jl. Tlogo Indah RT 004 RW 02 Desa Sekeloa, Kec. Bener, Kabupaten Purwokerto, Jawa Tengah	122 Orang	Penelitian serius, sebagai seluruh populasi penelitian yaitu guru yang mengajar pada MA Maarif NU di wilayah Kabupaten Purwokerto berjumlah 122 orang	Penelitian serius, sebagai seluruh populasi penelitian yaitu guru yang mengajar pada MA Maarif NU di wilayah Kabupaten Purwokerto berjumlah 122 orang	Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan. Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purwokerto. Hasil penelitian ini sangat signifikan artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi kerja maka kepuasan kerja guru juga akan baik sebaliknya jika semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi kerja maka kepuasan kerja guru akan kurang.
Fika, Teddy Ginting, MANSI Jurnal Manajemen Bisnis Vol 7 No 2, Hal 84-102 (2016) P-ISSN 2597-2597	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negeri	SMA Sekelamatan Rajap Dan Kecamatan Rupat Utara Kabupaten Bangkalis	42 Orang	Penelitian kuantitatif dengan mendistribusikan kuisioner kepada responden	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Tempat Penelitian	Jumlah Sampel	Desain Penelitian	Instrumen Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Rudi Hartono, Jurnal Manajemen Bisnis Vol 7 No 2 Desember 2024	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepuasan Kerja Guru	SMA Jarak Luluh Patton Kabupaten Probolingo	41 Orang	Desain Penelitian Kuantitatif	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.
Dwi Purastriyandari, Endang Wuryandini, Yonifika Yuliyandari, Diaklak Jurnal Penelitian FKIP Universitas Maandri	Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tondan Kabupaten Bika	Populasi 362 orang, sampel sebanyak 190	Uji instrumen yang digunakan adalah uji reliabilitas Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas	Analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji F (ANOVA) dan uji t	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Peran kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini didukung hasil uji t positif, terdapat hasil t1 > t tabel 1,972. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini didukung hasil uji t positif, terdapat hasil t2 > t tabel 1,972. (3) Peran kepala sekolah dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini didukung hasil uji t positif, terdapat hasil t3 < t tabel 1,972. (4) Pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Tempat Penelitian	Jumlah Sampel	Desain Penelitian	Instrumen Penelitian	Hasil Penelitian
Suleman Sembir dan Binis	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Smp Jember)	SMK Yasmim	26 guru SMK Yasmim	Pendekatan kuantitatif	Pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda	Motivasi kerja dan kepuasan kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal
Husaini, Saiful Bahri, Sari Rizki, Indriana, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.80-87	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Se-Kecamatan Johan Pahawan Kabupaten Aceh Barat	30 Sekolah Dasar Se-Kecamatan Johan Pahawan Kabupaten Aceh Barat	215 Guru	Pendekatan analisis regresi berganda	Penelitian menggunakan kuisioner	Hasil penelitian, menemukan isi tingkat pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Secara langsung, serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja Guru.

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Tempat Penelitian	Jumlah Sampel	Desain Penelitian	Instrumen Penelitian	Hasil Penelitian
Abdurrahman, Delfi Shuhdi Putra, dan Prosiding Hasil Penelitian tahun 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Tanah Liat	Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Tanah Liat	30 Orang	Jenis penelitian deskriptif (exploratory research). Teknik jalur dan uji t	Analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis regresi)	Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Hal ini didukung hasil uji t positif, terdapat hasil t1 > t tabel 1,972. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini didukung hasil uji t positif, terdapat hasil t2 > t tabel 1,972. (3) Peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
Jannah, Taufiq, Jurnal Ilmiah Manajemen Teknologi (IMT) Vol. 6(1), 2022, 43-53	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Tengah	SMK di Aceh Tengah	120 Orang	Metode survei pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei metode non-probability dengan teknik purposive sampling	Penelitian menggunakan kuisioner	Tidak ada Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Hal ini didukung probabilitas (sig.) > 0,05 karena nilai sig > 0,05 koefisien korelasi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dapat diukur bahwa motivasi kerja tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pada tabel di atas, ke dua belas jurnal yang direview adalah jurnal penelitian kuantitatif dengan beberapa pendekatan, satu menggunakan satu pendekatan penelitian ekspost facto, analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan analisis Jalur (*Path Analysis*), regresi berganda. Terdapat beberapa variabel penelitian dalam setiap jurnalnya. Instrumen yang digunakan dalam tiga jurnal tersebut yaitu menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kontribusi dari variabel kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) mengenai pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen kerja guru (Y) diperoleh hasil bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini validitas dan reliabilitas alat ukur. Hal ini ditunjukkan melalui hasil hipotesis penelitian, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja guru. Hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 6,378 lebih besar dari nilai F tabel 3,186 dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap munculnya prestasi kerja guru (Pratama et al., 2024). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (B.K & Witono, 2024) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas guru. Seorang guru melakukan kegiatan belajar karena

ada motivasi yang melatarbelakanginya. Memotivasi berarti mendorong atau menyemangati. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang memotivasi orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Zahra et al., 2024). Sedangkan motivasi kerja merupakan motivasi yang membuat guru siap untuk melakukan kegiatan pembelajaran. Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Zahara Mustika, Nuralam Syamsuddin (2022) mengenai pengaruh Motivasi Kerja (V1) Dan Kepuasan Kerja (V2) Terhadap Kinerja Guru (V3) diperoleh hasil bahwa instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner skala likert tertutup. Hal ini terbukti dari hasil hipotesis penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Dhukha et al., 2023). Model kinerja guru yang ditemukan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang secara langsung mengarah pada kinerja guru yang lebih baik. Temuan penelitian lain yang dilakukan oleh (Yuniarni & Santoso, 2024) mengenai pengaruh motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan terhadap kinerja guru (Y) diperoleh hasil bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Motivasi Kerja, Skala Kepuasan Kerja dan Skala Kinerja Guru digunakan sebagai penelitian. Hal ini terlihat dari hasil hipotesis penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, angka F nya sebesar 286,385 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ), sehingga terdapat hubungan linier antara motivasi kerja dengan kinerja guru (Enas, 2018). Pada variabel kepuasan kerja guru F hitung nya sebesar 208,226 dan nilai signifikansi 0,03 yang berarti nilai signifikan ( $p > 0,05$ ), sehingga terdapat hubungan linier antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa rasio semua indikator independen. variabel ke variabel

dependen adalah linier. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan teknik regresi dan dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja adalah  $VIF=3,575$ . Hasil pengujian variabel kepuasan kerja  $VIF = 3,575$ . Artinya semua variabel tidak memiliki multikolinearitas dengan tolerance  $> 0,10$  dan kriteria VIF (Jeffrey & Handayani, 2024). Berdasarkan hasil analisis  $R^2$  yang dilaporkan sebesar  $0,769$  ( $0,769 \times 100\% = 76,9\%$ ), hal ini berarti motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar  $76,9\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $23,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pelajaran ini. Dari hasil yang diberikan pada tabel diketahui nilai  $df$  2 F sebesar  $111,71$  dengan  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$  Koefisien korelasi sebesar  $0,05$  tidak signifikan dan nilai t tabel lebih besar dari nilai t dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru dan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Barkah & Hidayat, 2023). prestasi kerja kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru pasca SMK covid 19 di wilayah Aceh Timur. Berdasarkan uraian rangkuman di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, namun menurut beberapa penelitian motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja guru.

## DISKUSI

Dari kedua belas penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan akurat motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang juga didukung oleh kontribusi beberapa variabel yang berbeda, antara lain variabel stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, Kompetensi guru, Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, komitmen dan kinerja guru. Kepuasan kerja mempengaruhi hasil karyawan karena kepuasan kerja adalah hasil dari pendapat karyawan

mengenai seberapa pekerjaan yang baik memberikan hal-hal penting (Limbong et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan keadaan perasaan positif dan negatif yang dihasilkan dari survei tentang pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaannya sebagai penghargaan untuk mencapai nilai-nilai penting di tempat kerja (Ebyatiswara Putra et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal yang tentunya dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dan berkaitan erat dengan variabel kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, Urip Sulistiyo (2022) Masalah kepuasan kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja dapat menyebabkan seorang pegawai kecewa atau tidak puas terhadap pekerjaannya karena faktor yang berhubungan dengan aturan kerja, hak, upah, tunjangan, kesempatan dan faktor lainnya. Jika ini tidak diisi dengan benar, ini dapat menyebabkan berkurangnya motivasi dan ketidakpuasan di antara karyawan. Hal ini juga berlaku bagi guru relawan, dimana guru relawan masih belum memiliki kepastian status pekerjaannya, gaji yang tidak sesuai dengan levelnya. beban kerja dan kurangnya tunjangan. Hal ini dapat menurunkan honor guru karena juga dapat membuat guru merasa tidak puas, yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi kerja dapat digunakan sebagai penggerak dalam diri seseorang, mengarahkan perilaku untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Susanti et al., 2023). Motivasi kerja seseorang sangat bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Melayu S.P. Hasibuan mengharapkan setiap orang atau pegawai mendapat imbalan atas jasa yang diberikan dan ingin dipuji serta diperlakukan dengan baik oleh atasan (Dwapatesty et al., 2021). Variabel kinerja dalam penelitian di atas merupakan faktor yang berasal dari kepuasan kerja. Jika hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel kinerja guru merupakan

hubungan sebab akibat. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Harefa, 2020). Sejalan dengan penjelasan yang dikemukakan Imananda bahwa kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan efisiensi karyawan (Imananda & Hendriani, 2020). Pernyataan ini juga berlaku untuk gambaran kepuasan kerja Guru. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, dengan hubungan antara keduanya bersifat kausal. Dalam hal ini, sebagian besar guru memilih untuk tetap bersekolah karena keterlibatan mereka secara tidak langsung dalam pekerjaan mereka. Faktor lain yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru adalah budaya organisasi. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Badrun (2021) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti toleransi risiko, orientasi tim, dukungan orang, dan hubungan dengan supervisor dan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan guru (Ka-Do et al., 2023). Ketika seorang guru merasa dapat mencapai kepuasan kerja, maka guru tersebut menunjukkan sikap yang positif terhadap lingkungan. Budaya yang sikap kerja pegawai, khususnya guru. Kepuasan kerja juga dapat kuat dan sehat memiliki manfaat yang signifikan karena dapat menyebabkan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai khususnya guru. Semakin positif motivasi kerja, semakin besar kepuasan kerja guru. Secara umum, kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk kinerja guru yang tercermin pada lembaga pendidikan tempatnya bekerja. Ketika guru tidak puas dengan pekerjaannya, perubahan perilaku, mencerminkan ketidakpuasan mereka. Perubahan perilaku dapat berupa pengaduan kepada orang melalui media, pengurangan tanggung jawab profesional. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan akan dijelaskan oleh fakta bahwa ketika kondisi kerja tidak dapat diubah, guru yang tidak puas akan terlambat bekerja, tidak masuk kerja dan bahkan berhenti bekerja. Selain itu, karyawan juga dapat menarik diri secara mental, misalnya dengan komitmen

kerja yang sangat sedikit dan motivasi yang rendah (Sandiartha & Suwandana, 2020). Ketidakpuasan terhadap pekerjaan guru harus dihindari, dan pengawas atau lembaga harus turun tangan agar pemenuhan tugas guru tidak terganggu. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru harus ditingkatkan (Suardani & Suardani, 2024). Menurut Iba (2021) hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara: (a) membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, (b) memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan untuk maju yang wajar, (c) menyesuaikan pekerjaan dengan minat dan keahlian karyawan, dan (d) merancang pekerjaan yang menarik dan lucu (Hadinata et al., 2024).

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak dapat bertindak sendiri adanya pengaruh motivasi dan budaya organisasi. Berdasarkan literatur yang diperiksa, diperoleh hasil tentang deskripsi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Indonesia bahwa motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak dapat bertindak sendiri, tetapi variabel lain seperti stress kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, kedisiplinan dan budaya organisasi dan lain-lain mempengaruhinya. Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja dengan keefektifan seorang guru dapat diperiksa dengan menggunakan faktor pendapatan yang tidak terkait dengan tugas kerja yang diperoleh, organisasi dan dukungan rekan kerja, lingkungan kerja, dan kejelasan persepsi tentang posisi guru. Motivasi dan Kepuasan kerja yang rendah memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan aspek penting dari efektivitas guru yang harus dipertimbangkan oleh manajer atau lembaga pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idarah:*

- Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Anggraeni, L., & Rosdiana, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 39–53. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>
- Azizah, S. N. (2024). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Usia Dini*. 2(2).
- B.K, N., & Witono, A. H. (2024). Studi Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru di SDN 1 Meninting. (*JPAP) Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*), 8(1), 1–4. <https://doi.org/10.29303/jpap.v8i1.522>
- Barkah, J., & Hidayat, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 12473–12481. <https://www.academia.edu/download/93856160/43531.pdf>
- Dhukha, A., Murniati, N. A. N., & Miyono, N. (2023). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 706–714. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1352>
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1001>
- Ebyatiswara Putra, A., Hidayat, R., & Sarimanah, E. (2023). Peningkatan Kreativitas Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 136–148. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.172>
- Enas, E. (2018). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Management Review*, 2(3), 252. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1803>
- Febriyanti, E., Amri, M., Baharuddin, B., & Rahman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(2), 171–181. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i2.28178>
- Hadinata, R., Franata, S., & Abdul Gani, A. (2024). Manajemen Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 2024. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10472452>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Ka-Do, H., Rama, B., Syamsudduha, S., & Rahman, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 73–83. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v13i1.2591>
- Komar, A., Zainul, I., & Genggong, H. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *AtTàlim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 2548–4419.
- Limbong, H., Turnip, H., & Situngkir, L. (2023). PENTINGNYA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA guna menumbuhkan motivasi kerja guru. *Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Kristen*, 3(1), 48–59.
- Mutiara Kasih, N., & Hasyim, W. (2023).

- PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MULIA TEHNIK TOOLSINDO (Studi Kasus Pada Perusahaan PT Mulia Tehnik Toolsindo).*
- Nur Anisa, Trian Pamungkas Alamsyah, & Ahmad Syachruroji. (2024). Implementasi Pelaksanaan Program Guru Penggerak Terhadap Kinerja Guru di SDN Bhayangkari Kota Serang. *Jurnal Lensa Pendas*, 9(1), 82–95. <https://doi.org/10.33222/jlp.v9i1.3421>
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Pratama, R., Hadjri, M. I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 03 dan SMA Negeri 03 Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4615–4628. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1015>
- 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), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Setiyani, M. S. (2020). *Konsep Tawassul Dalam Al-Qur'an*. 1–9.
- Suardani, L., & Suardani, L. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang IGD RSUD Kabupaten Buleleng Tahun 2015. *Universitas Udayana*, 8(23).
- Suriyana, N., Sedarmayanti, S., & Zefriyenni, Z. (2024). Determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 644–653.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarinto, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 299–307. <https://doi.org/10.17977/um027v3i42020p299>
- Yuniarni, D. F., & Santoso, D. (2024). Peran Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada KPP Pratama Semarang Barat ). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 4381–4391.
- Zahra, N., Sariwulan, T., & Mukhtar, S. (2024). Pengaruh Literasi Digital dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kompetensi Guru Pada SMA Negeri di Jakarta Timur. *Cendikia Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 144–157.