

## Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan

Tri Murwaningsih

Universitas Sebelas Maret  
murwaningsih\_tri@staff.uns.ac.id

---

### Article History

received 14/10/2022

revised 6/12/2022

accepted 31/12/2022

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of teacher job satisfaction on teacher performance. This research is quantitative research with correlational type. The research was conducted in several areas of Central Java, Indonesia. The sample of this research is a certified business and management vocational high school teacher. There are a number of 155 teachers who become the research sample. Collecting data using a questionnaire tool in the form of job satisfaction questionnaires and teacher performance questionnaires. To produce a good instrument, researchers tested the validity and reliability of the questionnaire instrument before it was distributed to all research samples. This research uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique which is operated with Linear Structural Relationship (LISREL). The results of this study resulted in the finding that job satisfaction had no impact on teacher performance. The findings of this study can be a theoretical and practical reference for policy makers to pay more attention to aspects of improving teacher performance in order to maximize the quality of education in all regions of the world. Future researchers are expected to examine other factors that influence teacher performance, such as principal leadership or family conflict.*

**Keywords:** *job satisfaction, teacher performance, structural equation modeling*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Penelitian dilaksanakan di beberapa wilayah Jawa Tengah, Indonesia. Sampel penelitian ini yaitu guru sekolah menengah kejuruan bidang bisnis dan manajemen yang telah bersertifikasi. Ada sejumlah 155 guru yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data memanfaatkan angket kepuasan kerja dan angket kinerja guru. Untuk menghasilkan instrument yang baik, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrument angket terlebih dahulu sebelum disebarluaskan kepada seluruh sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan dengan *Linear Structural Relationship* (LISREL). Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja guru. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi teori dan praktis bagi para pemangku kebijakan untuk lebih memperhatikan aspek peningkatan kinerja guru guna pemaksimalan kualitas pendidikan di seluruh wilayah dunia. Peneliti mendatang diharapkan dapat menguji factor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah atau konflik keluarga.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, kinerja guru, structural equation modelling*

---



## PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga pendidik berperan penting dalam kemajuan dan keberhasilan Pendidikan. Hal tersebut dikarenakan pendidikan menjadi bidang yang krusial dan sangat diharapkan berfungsi semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas hidup manusia (Armini, 2022). Sumber daya Pendidikan lain yang telah memadai pun sering kali kurang Memiliki arti jika tidak didukung oleh guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru menjadi ujung tombak dalam mengupayakan peningkatan kualitas layanan dan hasil Pendidikan. Kualitas Pendidikan berhubungan dengan kualitas guru dan kualitas guru dapat diperlihatkan melalui kinerjanya di setiap harinya (Kartowagiran, 2011).

Nyatanya, mutu pendidikan dan kualitas guru di Indonesia masih rendah. Hasil survey disebutkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan yang menyatakan bahwa hasil uji kompetensi guru dalam tiga tahun menunjukkan kualitas yang belum maksimal. Kemudian, hasil ujian siswa pada beberapa provinsi juga menjadi indikator rendahnya kualitas guru (Efa, 2016). Hasil ujian nasional yang diraih siswa selama ini tidak mengalami peningkatan yang signifikan (Dost et al., 2020). Dari hasil tersebut, tidak jarang adanya tuduhan yang ditujukan kepada guru yang menyatakan kurangnya dedikasi guru dalam kinerjanya. Ada pula fenomena mengenai penurunan guru yang terlihat dari mangkirnya guru dalam bertugas (Saneba et al., 2018). Selain itu, daya saing pendidikan di Indonesia masih cukup rendah (Fernandez et al., 2020) jika dibandingkan dengan Negara-negara ASEAN, seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Daya saing tersebut menjadi indikator penting yang menggambarkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, terutama kinerja guru yang rendah.

Data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report tahun 2016 memperlihatkan bahwa Indonesia menjadi negara berkembang yang memiliki kualitas guru di peringkat ke-14 dari 14 negara lainnya (Fauzi et al., 2021). Tidak hanya itu, data lain menunjukkan bahwa jumlah guru setiap tahunnya mengalami peningkatan. Namun, hal tersebut tidak dibersamai dengan keterpenuhan sertifikasi profesi guru. Akibatnya adalah kuantitas guru tidak sejalan dengan kualitas dan kinerjanya.

Sebagai wujud perhatian terhadap Pendidikan dan kinerja guru, pemerintah menetapkan pendidikan sebagai bidang prioritas dalam pembangunan nasional. Pembangunan pada bidang pendidikan menitikberatkan pada peningkatan mutu pendidikan (Shaturaev, 2021), sehingga menghasilkan manusia berkualitas. Peningkatan mutu juga ditentukan dengan kesiapan sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam proses pendidikan. Sumber daya manusia tersebut yaitu guru. Guru memiliki fungsi sebagai factor penentu dan memiliki posisi strategis terhadap keberhasilan pendidikan (Andriani et al., 2018). Oleh sebab itu, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan harus memberikan perhatian kepada kenyamanan dan pengembangan diri guru, baik dari kualitas dan kuantitasnya (R et al., 2013).

Guru professional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, ataupun metode pembelajaran, melainkan ia harus mampu memotivasi siswa, terampil, dan berwawasan. Profesionalisme guru menjadi factor penting dalam pengembangan kualitas pendidikan (Furqatovna et al., 2022; Komalasari et al., 2020). Guru harus lebih kreatif dan dinamis dalam pengembangan proses belajar siswa. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai agar proses pendidikan berjalan efektif dan efisien (Bafadal et al., 2019; Siagian, 2017). Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru dalam penyelesaian tugasnya secara maksimal diawali dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi (Sanusi et al., 2020). Kinerja guru dapat diukur dan dilihat dari spesifikasi kompetensi guru. Indikator penilaian kinerja guru terlihat dari tiga aktivitas di kelas, yaitu perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran (Syakur

et al., 2020). Kinerja guru yang maksimal akan tergambar pada *performance* mereka baik dalam bidang akademik ataupun non akademik.

Kinerja merupakan ukuran keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugas. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Sayangnya, banyak fakta yang memperlihatkan bahwa kinerja guru masih belum maksimal (Lie et al., 2019; Tambingon, 2018). Hal ini karena guru masih memiliki tugas rutin yang harus dipenuhi setiap hari (administrasi dan mengajar), guru kurang kreatif, inovasi guru relatif tertutup, serta adanya anggapan kreativitas bukan bagian dari prestasi (Sagala, 2010). Kultur masyarakat tentang pekerjaan guru masih cukup tertutup sampai saat ini. Lebih parahnya, atasan guru seperti kepala sekolah atau pengawas sekolah sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati keseharian *performance* guru dihadapan siswa (Brevik, 2019). Guru berupaya menampilkan kinerja yang terbaik saat mereka dikunjungi oleh pengawas sekolah. Selanjutnya, guru akan kembali bekerja ala kadarnya tanpa persiapan yang matang.

Dalam kondisi ideal, guru seyogyanya mampu memperlihatkan sikap profesionalitasnya terhadap pekerjaan yang dimiliki. Guru setidaknya memiliki lima kompetensi yang sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, yaitu yaitu: (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (Furqatovna et al., 2022).

Rendahnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, sikap profesional guru, kepuasan kerja, organisasi tempat bekerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, kebijakan pemerintah, hingga pengembangan keprofesionalan berkelanjutan yang dijalankan guru (Baluyos et al., 2019; Sariwulan et al., 2019; Zhang & Huang, 2022). Berdasarkan factor tersebut, kepuasan kerja menjadi factor-faktor yang dekat dengan hasil yang akan dimaksimalkan oleh guru.

Kepuasan kerja guru merupakan bentuk tanggapan, baik itu positif atau negatif atas pengakuan yang diperoleh dari situasi dan kondisi yang dialami oleh guru terkait pekerjaannya (Ali & Anwar, 2021). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya (Basyir, 2020; Idiegbeyan-Ose et al., 2019; Martono & Wulansari, 2018; Tepayakul & Rinthaisong, 2018). Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa memiliki stabilitas pekerjaan, pertumbuhan karir dan keseimbangan kehidupan kerja yang nyaman (Amri, 2015; Aruldoss et al., 2020).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu juga sebaliknya (Kapa & Gimbert, 2018; Tentama, 2015). Werdati et al. (2020) menyatakan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain adalah: (1) suatu pekerjaan yang sifatnya menantang; (2) gaji atau upah yang didapat dapat dikatakan pantas; (3) kondisi kerja yang nyaman; dan (4) teman sejawat yang mendukung.

Pembuktian bahwa factor kepuasan guru mempengaruhi kinerja telah dibuktikan oleh beberapa temuan sebelumnya. Wolomasi et al. (2019) menyoroti tentang kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar. Temuannya menghasilkan fakta bahwa prestasi kerja guru bersignifikansi dengan kepuasan kerja. Senada dengan itu, Baluyos et al. (2019) juga menyoroti hal yang sama. Mereka menemukan bahwa guru telah puas dengan kinerjanya dan kepuasan guru berpengaruh pada *performance* kerja guru di

sekolah. Eliyana et al. (2019) menyoroti tentang kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Mereka menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh pada performance kerja pegawai.

Beberapa temuan terdahulu telah mengungkap tentang kepuasan kerja dan kinerja guru. Peneliti sebelumnya telah banyak menggabungkan dua factor tersebut atau factor lainnya ke dalam satu penelitian. Beragam subjek dengan tingkatan berbeda juga menjadi focus penelitian terdahulu. Penelitian ini lain karena difokuskan pada guru sekolah menengah kejuruan dan terletak di Indonesia sebagai Negara berkembang. Penggabungan empat factor kinerja guru menjadi menarik karena mendukung progress lanjutan yang perlu dikembangkan oleh pemerintah pendidikan di seluruh dunia.

Berdasarkan paparan di atas, maka focus penelitian ini adalah sikap profesional guru, kesejahteraan guru, pengembangan diri berkelanjutan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK di Indonesia. Dari focus penelitian tersebut, peneliti menjabarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru.

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional. Dalam penelitian korelasional, tidak hanya berupaya untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan pada variabel-variabel yang diteliti tetapi juga mendeskripsikan dan menganalisis pengaruhnya (Creswell, 2013). Total jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 180 guru Bisnis dan manajemen mata diklat Produktif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Karesidenan Surakarta yang tersebar dalam enam (6) Kabupaten dan satu (1) Kotamadya. Kriteria populasi adalah guru yang telah tersertifikasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Stratified Proporsional random sampling*. Penarikan sampel harus memenuhi kriteria bahwa sampel memiliki karakteristik estimator yang baik dan bermanfaat sebagai penaksir yang baik terhadap populasi (VanderStoep & Johnston, 2009). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 155 responden.

Instrumen penelitian berupa angket dalam bentuk pernyataan secara tertutup yang nantinya akan diisi oleh subyek penelitian (responden). Instrumen penelitian terdiri dari instrumen tentang kinerja guru dan kepuasan kerja. Instrumen variabel kinerja diisi oleh kepala sekolah dan siswa. Gradasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5, seperti terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Skor Angket** (Chen et al., 2020)

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat memahami/setuju	5
2	Memahami/setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak memahami/setuju	2
5	Sangat Tidak memahami/setuju	1

Adapun aspek kinerja sebagai berikut: aspek proses pembelajaran, aspek kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Aspek instrumen variabel kepuasan kerja kesesuaian pekerjaan, ada kesempatan pengembangan karier, ada dukungan teman kerja, dan intensitas supervisi. Berikut ditampilkan tabel 1 dan 2 yang berisi kisi-kisi variable kinerja guru dan kepuasan kerja.

Tabel 2. Kisi-kisi Kinerja Guru

No.	Aspek Kinerja Guru	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Proses pembelajaran	Melaksanakan pembelajaran	1,2
		Menilai hasil pembelajaran	3,4
		Mengevaluasi pembelajaran	5,6
		Menganalisis hasil pembelajaran	7,8
		Melaksanakan tindak lanjut hasil Pembelajaran	9,10
2	Kemampuan konseptual dan hubungan interpersonal	Kemampuan merencanakan pembelajaran	11,12
		Disiplin kerja	13,14
		Efektifitas dan efisiensi pembelajaran	15,16
		Keteladanan guru	17,18
		Kemampuan memotivasi belajar siswa	19,20

Tabel 3. Kisi-kisi Kepuasan Kerja

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Nomor Pernyataan
1	Kesesuaian pekerjaan	Kepuasan terhadap pekerjaan yang ditekuni	1,2
		Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan guru	3,4
		Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh	5,6
		Adanya rasa keberhasilan dalam pelaksanaan tugas	7,8
2	Ada kesempatan pengembangan karier	Adanya kesempatan yang memadai untuk pengembangan karier guru	9,10
		Adanya keterbatasan dalam pengembangan karier	11,12
		Kurang adilnya penunjukkan wakil sekolah untuk pengembangan karier	13,14
3	Ada dukungan teman kerja	Kepuasan bekerjasama dengan rekan kerja	15,16
		Adanya kompetisi terbuka untuk berprestasi	17,18
4	Intensitas supervisi	Kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan lembaga	19,20
		Kepuasan adanya penghargaan dan sanksi	21,22
		Kepuasan terhadap adanya aturan yang berlaku	23,24

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang sudah disusun dapat mengukur secara tepat apa yang akan diukur. Uji validitas ini hanya menyangkut *content validity*. Uji validitas ini menggunakan rumus *product moment*. Uji instrumen berikutnya adalah uji reliabilitas instrumen. Rumus yang digunakan penelitian ini adalah uji *Alpha Cronbach*. Dalam uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0,60 (Ghozali, 2009). Uji coba dilakukan di tiga sekolah dengan 30 responden. Hasil validitas dan reliabilitas instrumen dapat disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Coba Instrumen

No	Variabel	Jumlah Indikator	Jumlah Item	Validitas		Reliabel
				Valid	Tidak valid	
1.	Kepuasan kerja	4	12	10	2	0.79
2.	Kinerja Guru	10	49	49	0	0.93

Berdasarkan tabel 4, variabel variabel kepuasan kerja guru dan kinerja guru dinyatakan valid. Sedangkan untuk reliabilitas variabel ditunjukkan dari koefisien lebih besar dari koefisien kriteria *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan dengan *Linear Structural Relationship* (LISREL) (Ghazali & Fuad, 2008).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

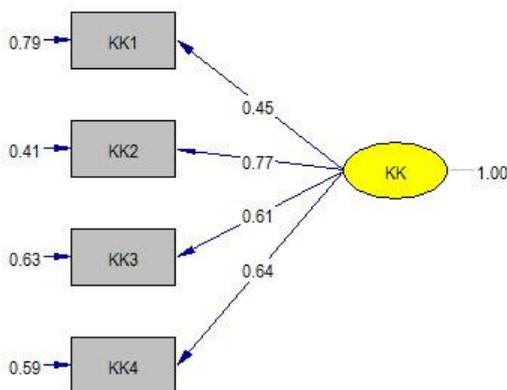
Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data dengan *Structural Equation Model* (SEM). Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, ukuran sampel dengan jumlah 155 orang dan telah memenuhi syarat *Structural Equation Model* (SEM). Kedua, melakukan uji normalitas. Setelah dilakukan uji normalitas, maka nilai *critical ratio skewness* maupun *multivariate value* sebesar 0.096 atau data memenuhi distribusi normal karena kurang dari 2.58. Hasil uji normalitas multivariate (halaman 335) data diketahui bahwa nilai skewness (1,643) dan kurtosis (0,096) lebih kecil dari 2,58 dan nilai *P-value* 0,924 > 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan asumsi normalitas terpenuhi. Ketiga, pengujian Linieritas dengan cara melakukan analisis regresi antar variabel dalam model. Dari lima variabel penelitian, ada 10 hubungan antar variabel, maka uji linieritas dilakukan terhadap 10 hubungan.

Tabel 5. Hasil uji Linieritas

Variabel independen	Variabel dependen	Hasil pengujian ( $\alpha = 0,05$ )		Keterangan
Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0,000	Signifikan	Linier

Hasil pengujian menunjukkan bahwa antar variabel semuanya linier. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai Sig < 0,05. Jadi, data dapat digunakan untuk kepentingan analisis penelitian selanjutnya. Uji asumsi selanjutnya adalah uji adanya *outliers*. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menghitung *outliers* adalah dengan metode *Mahalanobis distance*. Bila nilai *Mahalanobis distance* lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel maka sampel tersebut outlier sehingga harus dikeluarkan dari sampel. Nilai  $X^2$  dihitung dengan melihat jumlah observer variabel (jumlah indikator) dalam model pada taraf 0,001 diperoleh nilai sebesar 49,7282. Jika dilihat dari hasil analisis, nilai *Mahalanobis distance* terbesar yaitu 47,743 ternyata lebih kecil dari nilai tabel 49,7282. Jadi sampel penelitian tidak ada yang *outlier*, sehingga seluruh sampel dapat digunakan untuk analisis. Kelima, asumsi *Multicollinearity* mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna pada variabel-variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel independen hanya satu yaitu profesionalitas guru. Jadi, tidak dilakukan uji *Multicollinearity*.

Langkah selanjutnya adalah menilai *undimensional* dan reliabilitas dari konstruk. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0.70. Ukuran reliabilitas kedua dengan *variance extracted* yang menunjukkan jumlah *variance* yang dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Pada penelitian ini, konstruk pada kepuasan kerja terdiri dari 4 indikator. Hasil analisis konfirmatori untuk kepuasan kerja disajikan dalam gambar 1.



Chi-Square=4.22, df=2, P-value=0.12124, RMSEA=0.085

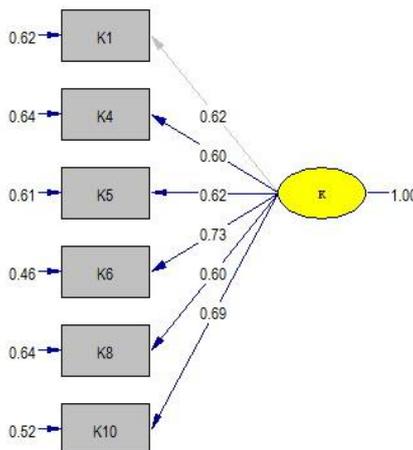
**Gambar 1. Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepuasan Kerja Guru**

Hasil analisis konfirmatori model tunggal menunjukkan terdapat empat manifes yang mengukur signifikansi dari konstruk variabel kepuasan kerja guru. Hasil selengkapnya dapat dilihat di tabel 6.

**Tabel 6. Validitas Konstruk Variabel Kepuasan Kerja Guru**

No	Manives	$\lambda$	$R^2$	T-Value	Keterangan
1.	$Y_{1.1}$	0,45	0,21	5.10	Valid
2.	$Y_{1.2}$	0,77	0,59	8,81	Valid
3.	$Y_{1.3}$	0,61	0,37	7,01	Valid
4.	$Y_{1.4}$	0,54	0,41	7,37	Valid

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui validitas konstruk masing-masing indikator dengan jalan membandingkan *T-value* dengan T-tabel pada derajat kebebasan masing-masing variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan koefisien *lambda* atau *loading factor* dari setiap manifes adalah valid. Untuk tingkat reliabilitas dari konstruk di atas diperoleh 0,72 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja guru telah reliabel karena  $\geq 0,60$ . Kemudian, konstruk kinerja guru terdiri dari 6 indikator. Hasil analisis konfirmatori disajikan dalam gambar 2.



Chi-Square=13.04, df=9, P-value=0.16075, RMSEA=0.054

**Gambar 2. Confirmatory Factor Analysis Variabel Kinerja Guru**

Hasil analisis konfirmatori model tunggal di atas, menunjukkan terdapat 6 manifes yang mengukur signifikansi dari konstruk variabel kinerja guru. Hasil selengkapnya dapat dilihat di tabel 7.

**Tabel 7. Validitas Konstruk Variabel Kinerja Guru**

No	Manives	$\lambda$	$R^2$	T-Value	Keterangan
1.	Y <sub>2.1</sub>	0,62	0,38	5,70	Valid
2.	Y <sub>2.4</sub>	0,60	0,36	5,90	Valid
3.	Y <sub>2.5</sub>	0,62	0,39	6,04	Valid
4.	Y <sub>2.6</sub>	0,73	0,54	6,73	Valid
5.	Y <sub>2.8</sub>	0,60	0,36	5,87	Valid
6.	Y <sub>2.10</sub>	0,69	0,48	6,48	Valid

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui validitas konstruk masing-masing indikator dengan jalan membandingkan *T-value* dengan T-tabel pada derajat kebebasan masing-masing variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan koefisien *lambda* atau *loading factor* dari setiap manifes adalah valid. Untuk tingkat reliabilitas dari konstruk di atas diperoleh 0,86, maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja guru telah reliabel karena  $\geq 0,60$ .

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi koefisien yang diperoleh pada masing-masing jalur yang ada dalam model penelitian. Syarat suatu hubungan dikatakan signifikan apabila *critical ratio* di atas 1,96 dan T- hitung di atas 0,4.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Jalur	Pengaruh		Total	CR	Kesimpulan
	Langsung	Tidak langsung			
Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0.42	-	0.42	1,53	Tidak Terbukti

Berdasarkan hasil analisis tabel 8, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja **tidak terbukti** berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK. Hal ini dilihat dari nilai koefisien *standardized regression weight* pada jalur hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 0.42 namun nilai t-hitung 1,53. Hasil ini menunjukkan bukti empirik bahwa semakin kuat/tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin kuat/tinggi kinerja guru, tidak terbukti. Ada beberapa sebab kepuasan seorang guru tidak berpengaruh terhadap kinerja, yaitu kurang lancarnya pencairan tunjangan profesi dan jiwa pengabdian guru yang tinggi. Profesi guru lebih banyak mengarah pada pengabdian. Tidak hanya mengarah pada kegiatan pengabdian duniawi namun juga mengarah pada kegiatan-kegiatan yang bersifat non duniawi. Pengabdian yang dilakukan seorang guru disamping memperoleh imbalan secara finansial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun juga mengharapkan imbalan non finansial (pahala).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Toropova et al. (Toropova et al., 2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak dirasakan secara mendalam oleh para pegawai karena kondisi sekolah yang belum memadai. Lebih lanjut, Ford and Wilson (Ford & Wilson, 2018) juga menemukan bahwa strategi sekolah untuk memuaskan para pegawainya tidak berpengaruh pada perilaku atau kinerja pegawainya. Namun, beberapa hasil penelitian lain tidak sesuai dengan hasil penelitian ini. Sebagaimana yang ditemukan oleh Arif et al. (Arif et al., 2019) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performance guru. Hal serupa diutarakan oleh Purwanto et al. (Purwanto et al., 2021) bahwa kepuasan kerja yang

dirasakan guru telah berimbas pada kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang puas akan membawa perubahan pada kinerjanya.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan kurang lancarnya pencairan tunjangan profesi, jiwa pengabdian guru yang tinggi, dan kondisi sekolah yang belum memadai. Selama penelitian berlangsung, dirasakan beberapa keterbatasan yakni tidak difokuskannya karakteristik usia guru dari sampel penelitian. Hal ini mengakibatkan adanya persepsi yang berbeda. Maka, disarankan kepada peneliti mendatang untuk menetapkan karakteristik atau kriteria sampel secara spesifik. Selain itu, cakupan wilayah yang luas mengakibatkan keahlian guru juga beragam. Sedikitnya ada tujuh wilayah yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian sehingga dimungkinkan Memiliki karakteristik yang tidak serupa. Dengan adanya hal tersebut, maka peneliti mendatang direkomendasikan untuk menetapkan lokasi penelitian yang lebih sempit (misalnya, hanya satu atau dua kabupaten/kota yang berdekatan).

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak terbukti memberikan efek terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti kurang memperhatikan karakteristik umur guru yang menjadi sampel penelitian, sehingga dalam mempersepsikan instrumen dimungkinkan berbeda-beda. Untuk penelitian selanjutnya, karakteristik sampel lebih diperhatikan. Kondisi guru di wilayah yang berbeda memungkinkan guru mempunyai wawasan yang berbeda, sehingga dalam mempersepsikan sesuatu tidaklah sama. Penelitian ini ada di tujuh wilayah dengan kondisi wilayah dan karakteristik yang tidak sama. Misalnya, ada sekolah yang lokasinya di daerah perkotaan, ada juga di wilayah pedesaan. Ada sekolah yang didirikan sudah lama sehingga pengelolaan sumber daya manusianya telah tertata baik. Ada juga sekolah yang didirikan belum lama sehingga belum maksimal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti mendatang untuk melakukan penelitian serupa dan menjadi acuan bagi pemangku kebijakan di sekolah untuk memperhatikan kepuasan kerja guru terutama dalam hal kesejahterannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.2>
- Amri, K. (2015). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 522–536.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Arif, S., Zainudin, & K, A. H. (2019). Influence of leadership, organizational culture, work motivation, and job satisfaction of performance principles of senior high school in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239–254.
- Armini, F. (2022). Efforts to Improve National Standards in Education Management. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(2), 104–114.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

- Bafadal, I., Nurabadi, A., Sobri, A. Y., & Gunawan, I. (2019). The competence of beginner principals as instructional leaders in primary schools. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 625–639.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Basyir, M. (2020). Pengaruh physical evidence terhadap loyalitas nasabah Bank Syariah: Peran kepuasan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 4(2).
- Brevik, L. M. (2019). Explicit reading strategy instruction or daily use of strategies? Studying the teaching of reading. *Reading and Writing*, 32(9), 2281–2310. <https://doi.org/10.1007/s11145-019-09951-w>
- Chen, T. L., Hsiao, T. C., Kang, T. C., Wu, T. Y., & Chen, C. C. (2020). Learning programming language in higher education for sustainable development: Point-earning bidding method. *Sustainability (Switzerland)*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/su12114489>
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods* (p. 273). Sage Publication.
- Dost, S., Hossain, A., Shehab, M., Abdelwahed, A., & Nusair, L. A.-. (2020). Perceptions of medical students towards online teaching during the COVID-19 sectional pandemic: A national cross-sectional survey of 2721 UK medical students. *BMJ Open*, 10(e042378), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-042378>
- Efa. (2016). The effect of work culture pedagogic competence and work commitment toward task performance teacher Vocational High School Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 7(1).
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fauzi, F. R., Suparno, & Taufik, M. (2021). Analisis penerapan pembelajaran tematik oleh guru di SDN Sempu Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 5(1), 53–66.
- Fernandez, M., Almaazmi, M. M., & Joseph, R. (2020). Foreign direct investment in Indonesia: An analysis from investors' perspective. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 10(5), 102–112.
- Ford, T. G., & Wilson, A. S. P. (2018). Exploring the effect of supportive teacher evaluation experiences on U.S. teachers' job satisfaction. *Education Policy Analysis Archives*, 26(59), 1–36. <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3559>
- Furqatovna, O. N., Niyozovna, N. I., & Nutfulloyevna, A. H. (2022). Approaches aimed at ensuring a high quality of education in the training of economists. *Journal of Ethics and Diversity in International Communication*, 2(3), 78–83.
- Ghazali, I., & Fuad. (2008). *Structural Equation Modeling. Teori, Konsep, Aplikasi dengan Lisrel 8.80*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idiegbeyan-Ose, J., Opeke, R., Aregbesola, A., Owolabi, S., & Eyiolorunshe, T. A. (2019). Relationship between motivation and job satisfaction of staff in private university libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1).
- Kapa, R., & Gimbert, B. (2018). Job satisfaction, school rule enforcement, and teacher victimization. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(1), 150–168. <https://doi.org/10.1080/09243453.2017.1395747>
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Cakrawala*

- Pendidikan*, XXX(3), 463–473.
- Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Principal's management competencies in improving the quality of education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181–193.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematang Siantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135.
- Martono, S., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society*, 19(4), 535–545.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(2021), 61–69.
- R, D., S, T., & Yudana, M. (2013). Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja dan Ketahananmalangan terhadap Kinerja Profesionalisme Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem. *Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Sagala, S. (2010). Konsep dan Makna Pembelajaran. In 3. Alfabeta.
- Saneba, H., Tambingon, H. N., & Wullur, M. M. (2018). The ability of administrative management and work motivation on teacher performance catholic religious teacher at the primary school Manado City, Indonesia. *Journal of Education and Practice*, 9(12), 155–163.
- Sanusi, A., Sauri, S., & Nurbayan, Y. (2020). Non-native Arabic language teacher: Low teacher's professional competence low quality outcomes? *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban*, 7(1), 45–60. <https://doi.org/10.15408/a.v7i1.12722>
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The influence of job expectation, job satisfaction, and government policy towards the work stress, job enthusiasm and continuance commitment of the honorarium teacher. *Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 306–320. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i2.24380>
- Shaturaev, J. (2021). 2045: Path to nation's golden age (Indonesia Policies and Management of Education). *"Science and Education" Scientific Journal*, 2(12), 866–875.
- Siagian. (2017). *Teori dan praktek kepemimpinan (leadership theory and practice)*. Rineka Cipta.
- Syakur, A., Sugirin, Margana, Junining, E., & Sabat, Y. (2020). Improving English language speaking skills using "Absyak" on-line learning model for second semester in higher education. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 684–694. <https://doi.org/10.33258/birle.v3i2.897>
- Tambingon, H. N. (2018). The influence of principal leadership style and teacher work motivation on the performance of certified teachersat SMA Negeri Kotamobagu, North Sulawesi, Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(3), 357–365. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8248>
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Journal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8.
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>

- VanderStoep, S. W., & Johnston, D. D. (2009). *Research methods for everyday life: blending qualitative and quantitative approaches*. Jossey Bass.
- Werdati, F., Darmawan, D., & Solihah, N. R. (2020). The role of remuneration contribution and social support in organizational life to build work engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20–32.
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 8(4), 575–580. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Zhang, J., & Huang, Q. (2022). The relationships among transformational leadership, professional learning communities and teachers' job satisfaction in China: What do the principals think? *Sustainability*, 14(2362), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su14042362>