

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI KEPUASAN KERJA DI SMP NEGERI PESISIR
PENAJAM PASER UTARA KALIMANTAN TIMUR**

Erna Saban

ernasaban36@guru.SMP.belajar.id

SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation and workload on teacher performance through teacher job satisfaction. If you look at the type of problem being studied, this research uses a quantitative approach, namely research that uses path analysis. The research results show that work motivation and workload each directly have a significant effect on job satisfaction. Likewise, the influence of work motivation, workload and job satisfaction each directly has a significant effect on teacher performance. The indirect effect of work motivation on teacher performance through job satisfaction is significant. Likewise, the indirect effect of workload on teacher performance through job satisfaction is also significant.

Keywords: *work motivation, workload, job satisfaction and teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru. apabila dilihat dari jenis permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu sebuah penelitian yang menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan beban kerja secara langsung masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dengan pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara langsung masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan. Demikian juga dengan pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja yang juga signifikan.

Kata kunci: motivasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Umam (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja guru (*Teacher Performance*) yaitu motivasi kerja guru (*teacher work motivation*), dimana faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan guru kearah pencapaian tujuan kerja.

Sehingga menurut Widodo (2020:133), faktor kinerja guru (*teacher performance factor*) yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja guru). Seorang guru yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Gomes (2018:192) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi guru.

Kinerja guru akan menurun atau meningkat dapat dipengaruhi oleh beban kerja guru (*teacher workload*) yang semakin bertambah termasuk kondisi kelas yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam mengajar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengajaran pada siswa melebihi dari kemampuan seseorang guru, keinginan, tuntutan pekerjaan tinggi, jumlah pekerjaan dalam melaksanakan pembelajaran.

Sinungan (2018:55) menyatakan bahwa kinerja guru (*teacher performance*) dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan guru itu sendiri maupun yang yang berhubungan dengan lingkungan kerja sekolah dan kebijaksanaan pemerintah seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, beban kerja, motivasi berprestasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan kompensasi.

Di dalam mengukur kinerja guru SMP Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, tentunya kita berkaca pada rasio murid dan guru selama beberapa tahun terakhir periode 2016-2020 di Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) Kalimantan Timur.

Jumlah Sekolah, Murid dan Guru Kabupaten Paser periode 2016-2020 Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Kab. Penajam Paser Utara, Murid (2016) = 5974, Guru = 340, Rasio Murid Guru = 17,6 dan Jumlah sekolah = 25 sedangkan tahun 2017, Jumlah Murid = 6087, Guru = 368, Rasio Murid Guru = 17,6 dan Jumlah sekolah = 25, tahun 2018, Jumlah Murid = 6088, Guru = 393, Rasio Murid Guru = 15,5 dan Jumlah sekolah = 25, tahun 2020, Jumlah Murid = 5953, Guru = 395, Rasio Murid Guru = 15,1 dan Jumlah sekolah = 26.

Sesuai dengan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa rasio murid dan guru cukup baik yakni di bawah 17,6, tetapi yang perlu diperhatikan adalah adalah disparitas atau perbedaan terkait akses terhadap pendidikan antara masyarakat yang berdomisili di kota Panajam Paser Utara dengan di desa atau di wilayah wilayah pedalaman seperti wilayah pesisir atau di SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara. Minimnya fasilitas pendidikan di wilayah pesisir dan pedalaman menjadi salah satu faktor penghambat terpenuhinya hak masyarakat untuk memperoleh pendidikan. Kenyataan ini akan sangat berpengaruh terhadap angka partisipasi sekolah anak-anak di pesisir dan pedalaman. Selain berpengaruh terhadap angka partisipasi sekolah (baik APK maupun APM), kurangnya sarana pendidikan di wilayah pedalaman dan pesisir berpengaruh juga terhadap sebaran tenaga-tenaga guru yang lebih terkonsentrasi di wilayah perkotaan.

Oleh karenanya merealisasikan visi reformasi pendidikan di SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan

Timur, yang memotivasi dan berkinerja dan juga pendidikan manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk itu guru dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi guna dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh anak didiknya, meskipun hal itu sangat disadari bahwa setiap guru memiliki perbedaan kinerjanya. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh motivasi dan cara mengatasi beban kerja guru.

Keberhasilan dalam mendapatkan kinerja guru di SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan Timur yang baik, tentunya akan menimbulkan kepuasan guru atas kerjanya.

Selain itu juga kepuasan kerja guru ikut mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Seperti yang disampaikan oleh Menurut Lester (dalam Knox, 2017:34) kepuasan kerja guru (*teacher job satisfaction*) merupakan persepsi guru dan nilai dari karakteristik lingkungan pekerjaan seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja, dan produktivitas. Lester juga menambahkan kepuasan kerja guru sebagai sejauhmana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap banyaknya faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggungjawab, dan penghargaan.

Rao, (2017:23). Jika guru mencapai kepuasan kerja (*teacher job satisfaction*) mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pendidikan tersebut Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah penilaian seseorang guru terhadap aspek-aspek yang terdapat didalam suatu pekerjaan, yaitu aspek pengawasan, rekan kerja, kondisi pekerjaan, imbalan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kenaikan jabatan, keamanan, dan penghargaan.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara, banyak yang telah dilakukan seperti menyiapkan sarana dan

prasarana dalam mengajar, mendorong untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, pemerintah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti gaji ke 13, dan tunjangan kesejahteraan lainnya.

Pra *survey* yang telah dilakukan terhadap guru-guru di SMP Pesisir Penajam Paser Utara mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru, rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, lemahnya jalinan kerjasama antar guru, tentunya gejala-gejala kepuasan kerja guru ini akan berdampak negatif jika dibiarkan, karena akan dapat menurunkan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan.

Begitu juga mengenai motivasi kerja guru (*teacher work motivation*) menurut Cahyono, (2018:10) Motivasi kerja guru ini dapat menjadi salah satu hal yang sangat menentukan perbaikan mutu pendidikan secara konkret. Analisis mengenai motivasi kerja akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Kaitannya motivasi kerja guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang terlihat bahwa pendidikan di SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, berupaya terus menerus melakukan berbagai usaha untuk memberikan dan memotivasi guru-guru agar dalam berkerja tetap bersemangat dan berjuang di SMP Negeri Pesisir Panajam Paser Utara (PPU) agar lebih termotivasi lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, SMP Negeri Pesisir Panajam Paser Utara (PPU).

Motivasi kerja dapat menghilangkan beban kerja yang semakin menumpuk karena pekerjaan dan kegiatan yang semakin banyak dan beragam, seperti yang dinyakan oleh Soeprihanto (2018:27) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang

harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja seharusnya dapat diatasi, seperti yang dinyatakan oleh Messa, (2019:3) memotivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru.

Sebagai bahan perbandingan dengan penelitian ini peneliti menyajikan beberapa penelitian mengenai masalah, motivasi, beban kerja, kepuasan dan kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebagai *research gap*, antara lain:

1. **Research Gap Pertama**, Penelitian dari **Nenden Nur Annisa, Fitria Amallia**. (Jurnal Magisma Vol. IX No. 2 - Tahun 2021), judul: Peran Kepuasan Kerja Memediasi (*Intervening*) *Work Family-Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Wanita Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Magelang Saat PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh) Berlangsung Di Masa Pandemi Covid-19, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pengaruh tersebut dimediasi oleh kepuasan kerja.
2. **Research Gap kedua**, Penelitian dari **Arum Rihatiningsih**, (*School of Management*, 07 Oct 2016 02:47, UPN), Judul: Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren Pada Yayasan Tarbiyatul Islam Miftahul Ulum Banjarnegara, dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini menemukan bahwa : (1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (2) Kepuasan secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. **Research Gap ketiga**, Penelitian dari **Arif Rahman Hakim (2022)**, dalam

judul penelitiannya Pengaruh Beban Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru di SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen), dengan hasil menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Barnawi dan Arifin (2020:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Indikator kinerja Guru menurut Usman (2019:20). Ada beberapa indikator kinerja guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar
Kemampuan ini meliputi menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester dan menyusun program atau pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar
Kemampuan ini meliputi tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut.
- 3) Kemampuan mengevaluasi
Kemampuan ini meliputi evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Mas'ud (2018:80) indikator kepuasan kerja guru yaitu :

1. Kepuasan Gaji Dan Pekerjaan
Meliuti sekolah memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja guru serta promosi diberikan pada guru yang berprestasi.
2. Kepuasan Rekan Kerja
Meliputi hubungan yang baik dengan rekan guru dan juga dimana hasil kerja sendiri dan kelompok dihargai oleh Kepala Sekolah.

Motivasi Kerja

Uno, (2019:72) merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Di dalam buku Wibowo (2019:23), indikator motivasi kerja guru:

- 1) Achievement Motivation (Motivasi Prestasi)
Pada motivasi prestasi ini sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan Dan juga memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan.
- 2) Affiliation Motivation (Motivasi Afiliasi)
Pada motivasi afiliasi sebagai guru harus memiliki kesempatan untuk membantu teman sejawat dalam pengembangan diri menjadi guru profesional dan juga sebagai guru juga perlu mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi keguruannya.
- 3) Power Motivation (Motivasi Kekuatan/kekuasaan)
Pada motivasu kekuatan / kekuasaan maka sebagai guru memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik, juga sebagai guru mempunyai wewenang untuk memilih

sumber belajar, metode dan media pembelajaran yang tepat

Beban Kerja Guru

Tarwaka (2019:130) mengemukakan bahwa beban kerja guru adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari guru.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2018:22) yang meliputi antara lain:

- 1) Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah karyawan, dan target kerja misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya setiap harinya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar jam-jam waktu yang telah ditentukan.
- 3) Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu seperti menikmati pekerjaan, sesuai dengan beban kerja dan waktu kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Pendekatan yang digunakan dalam peneltian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Pesisir Penajam Paser Utara sebanyak 41 orang. Karena kurang dari 100 maka semua populasi

jadikan sampel yang selanjutnya disebut sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diketahui adanya pengaruh signifikan dari variabel tersebut yaitu: Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,795 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,795 > 2,022$) atau $sig < 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Karena koefisien beta bertanda positif (0.475) mengindikasikan semakin tinggi Motivasi Kerja mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja. Ini menyebabkan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja, dan semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel Motivasi Kerja termasuk dalam kategori baik.

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja diketahui adanya pengaruh signifikan dari variabel tersebut yaitu: Variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,651 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,651 > 2,022$) atau $sig < 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Karena koefisien beta bertanda positif (0.457) mengindikasikan semakin tinggi Beban Kerja mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja. Ini menyebabkan Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja, dan semakin baik Beban Kerja maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai

variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori baik.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru diketahui adanya pengaruh signifikan. Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,356 dengan probabilitas sebesar 0,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,356 > 2,022$) atau $sig < 5\%$ ($0,002 < 0,05$) maka Motivasi Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Karena koefisien beta bertanda positif (0.239) mengindikasikan semakin tinggi Motivasi Kerja mengakibatkan meningkatnya Kinerja Guru. Ini menyebabkan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru, dan semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel Motivasi termasuk dalam kategori baik.

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru diketahui adanya pengaruh signifikan dari variabel tersebut yaitu: Variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,171 dengan probabilitas sebesar 0,036. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,171 > 2,022$) atau $sig < 5\%$ ($0,036 < 0,05$) maka variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y_2). Karena koefisien beta bertanda positif (**0.153**) mengindikasikan semakin tinggi Beban Kerja mengakibatkan meningkatnya Kinerja Guru. Ini menyebabkan Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru, dan semakin baik Beban Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel Beban Kerjatermasuk dalam kategori baik.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru diketahui adanya pengaruh signifikan. Variabel Kepuasan Kerja (memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,048 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,084 > 2,022$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel Kepuasan Kerja (berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Karena koefisien beta bertanda positif (0.632) mengindikasikan semakin tinggi Kepuasan Kerja mengakibatkan meningkatnya Kinerja Guru. Ini menyebabkan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru dan semakin baik Kepuasan Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori baik.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja diketahui adanya pengaruh signifikan dari variabel tersebut yaitu pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru = 0,475, dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru = 0,632, maka pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru adalah = $0.475 \times 0.632 = 0,300$.

Pengaruh Variabel Beban Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

berdasarkan pada hasil penelitian tentang Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja diketahui adanya pengaruh signifikan dari variabel tersebut yaitu pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru = 0,457, dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru = 0,632, maka pengaruh tidak

langsung antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru adalah = $0.457 \times 0.632 = 0,288$.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Berdasarkan pada hasil penelitian Variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan pada hasil penelitian Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan pada hasil penelitian Variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan pada hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan pada hasil penelitian Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru. Berdasarkan pada hasil penelitian Variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Arifin. 2020. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Ellyzar. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol. 1, 37.
- Fadilah Janati. 2020. Universitas Islam Kadiri, Analisis Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota

- Kediri). *Jurnal Otonomi* Vol. 20 Nomor 2 Edisi Oktober 2020
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik. 2017. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko. 2018. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.
- Hendri Ali Ardi. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, Vol. 11 No. 1, Juni 2021
- Ikhsan. 2013. Efek Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Status Sekolah Dan Sertifikasi Terhadap Kepuasan University. *Journal of Equatorial Education and Learning*, Vol 2, No 1 (2013) Tanjungpura.
- Indrafachrudi. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis*. Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar
- Mulyasa. 2019. *Pengembangan Dan Implentasi Pemikiran Kurikulum*. Rosdakarya Bandung
- Munandar. 2020. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah, Petunjuk Bagi Para Guru dan Orang Tua*. Jakarta : Gramedia,
- Nimran & Amirullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku*. Organisasi Pendekatan Riset. Malang: Media Nusa Creative.
- Nimran & Amirullah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Noermijati. 2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan (Studi pada Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit NU Tuban). Malang: Universitas Brawijaya
- Ridwan. 2018. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta : Alfabeta
- Riggio. 2018. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Fifth Edition. Upper Saddle River, New Jersey
- Rivai dan Murni. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:dari Teori dan Praktik*. Jakarta:Grafindo Persada.
- Ronaldo A. Manalo. 2020. The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Supplementary Issue 1, 2020, University of Santo Tomas, Manila, Philippines
- Rusyan dkk. 2018. Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar, (Bandung: Remaja Karya).
- Sana Rashid. 2022. Impact of Work Life Balance, Workload and Supervisory Support on Teachers' Job Performance with Mediating Role of Stress: A Case of Private Institutions. *International Journal of Business and Management Sciences* Volume 03(01) 2022, Bahria University , Islamabad.
- Sardiman. 2019. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali. Pers.
- Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siti Teti Amzah Barat, *Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis* Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hlm. 16-32 ISSN: 2747-190X, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku

Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,.

Tarwaka. 2019. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi. K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press

Semarang,

Uma Rosalina. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 51 / Th. XXVIII / Oktober 2021 STIE Dharma Putra