



Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru SMKN 5 Bojonegoro

Meylinda Putri Nur Fadillah

Universitas Wijaya Putra

Korespondensi penulis: meylindaputri@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to test and analyze the effect of motivation and satisfaction on teacher performance through teacher commitment at SMKN 5 Bojonegoro. This study is an explanatory study with a quantitative approach involving all teachers at SMKN 5 Bojonegoro as the population and a sample of 39 people using the saturated sample method. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using descriptive statistics and path analysis with the help of SmartPLS software. The results showed that the variables of teacher performance, commitment, and job satisfaction were rated high by respondents, while motivation was rated moderate. Work motivation has a significant effect on commitment, but does not have a significant effect on teacher performance directly, but has an effect through commitment. Job satisfaction has a significant effect on teacher commitment and performance, both directly and through commitment.*

Keywords: *Motivation, Work Satisfaction, Commitment, Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja guru melalui komitmen guru SMKN 5 Bojonegoro. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan seluruh guru SMKN 5 Bojonegoro sebagai populasi dan sampel berjumlah 39 orang menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan path analysis dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja guru, komitmen, dan kepuasan kerja dinilai tinggi oleh responden, sementara motivasi dinilai sedang. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara langsung, tetapi berpengaruh melalui komitmen. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui komitmen.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen, Kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja guru di SMKN 5 Bojonegoro masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Permasalahan utama yang dihadapi adalah kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, rendahnya tingkat kesejahteraan, serta lemahnya etos kerja dan komitmen terhadap tugas. Faktor-faktor ini telah menyebabkan kinerja guru tidak optimal, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Guru sering kali dipandang sebagai bagian dari masyarakat kelas tiga, yang memperburuk persepsi masyarakat terhadap profesi ini. Situasi ini tidak hanya terjadi di SMKN 5 Bojonegoro, tetapi juga di banyak sekolah lainnya di Indonesia, menunjukkan bahwa masalah ini bersifat sistemik dan memerlukan perhatian serius.

Komitmen organisasi guru memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk. (2016) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi guru, semakin baik pula kinerja mereka. Guru yang memiliki komitmen kuat terhadap sekolah cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, Irawati, dkk. (2019) menemukan bahwa dalam beberapa kasus, komitmen yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa komitmen yang terlalu tinggi mungkin menyebabkan tekanan yang berlebihan pada guru.

Motivasi kerja guru berperan penting dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian oleh Yuliarni, dkk. (2021) dan Jainuddin (2020) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi secara signifikan meningkatkan komitmen kerja guru. Namun, hasil penelitian Hanafi dan Sanosra (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja guru. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari faktor eksternal seperti dukungan dari manajemen sekolah. Guru yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi sekolah.

Motivasi yang tinggi juga berdampak langsung pada kinerja guru. Penelitian oleh Jainuddin (2020) dan Irawati, dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Guru yang termotivasi untuk bekerja cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Namun, Hanafi dan Sanosra (2018) menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menandakan perlunya pendekatan yang lebih holistik dalam memotivasi guru.

Kepuasan kerja guru juga memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian oleh Saragih dan Suhendro (2020) serta Yuliarni, dkk. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan komitmen kerja guru. Guru yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk dukungan dari atasan dan penghargaan yang layak, cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja ini penting untuk dipertahankan agar guru tetap termotivasi dan berkomitmen dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan komitmen, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja guru. Hidayat, dkk. (2016) dan Sunaryo dan Nasrul (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar, yang dinilai berdasarkan indikator tertentu. Menurut Wibowo (2015), kinerja mencakup pekerjaan yang dilakukan serta hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru diukur melalui kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme, dan sosial, sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009. Keempat kompetensi ini mencerminkan kemampuan guru dalam mengajar, mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja, serta menjalankan tugas profesionalnya.

Komitmen Guru

Komitmen guru merujuk pada ikatan psikologis antara guru dengan sekolahnya, yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah. Sopiah dalam Sunaryo dan Nasrul (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesiapan karyawan untuk bekerja demi kepentingan organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Arafah & Romadhon (2015), komitmen organisasi

menggambarkan sejauh mana seorang karyawan, dalam hal ini guru, memihak pada organisasi dan bertekad untuk mempertahankan keanggotaannya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap dedikasi dan kualitas kinerja di sekolah.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2017), motivasi dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri untuk memuaskan motif tersebut. Motivasi juga diartikan sebagai keinginan yang mengarahkan seseorang untuk menggunakan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada saat yang sama memenuhi tujuan individu (Filipo, 2017). Robbins (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Menurut teori Maslow yang dikutip dalam Nawawi (2017), motivasi dapat dilihat sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Setiap tingkat kebutuhan ini memberikan motivasi yang berbeda kepada individu, dari kebutuhan dasar seperti sandang dan pangan, hingga kebutuhan tertinggi seperti aktualisasi diri, di mana seseorang dapat memaksimalkan potensi dan kemampuan mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru adalah sikap atau cara pandang guru terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat positif atau negatif. Siagian (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan guru tentang pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Sunaryo dan Nasrul (2018) kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Spector dalam Badriyah (2015) Indikator kepuasan kerja meliputi sembilan aspek: gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Setiap aspek ini mengukur sejauh mana seorang guru merasa puas dengan berbagai elemen yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja mereka di sekolah..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh guru SMKN 5 Bojonegoro yang berjumlah 39 orang, dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi tersebut, menjadikannya sebagai penelitian dengan metode sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, sementara analisis data dilakukan menggunakan path analysis dengan teknik Partial Least Square (PLS) yang dibantu oleh software SmartPLS. Path analysis ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan kompleks antar variabel, baik yang bersifat recursive maupun non-recursive, guna memperoleh gambaran komprehensif mengenai keseluruhan model penelitian (Ghozali dalam Haryono, 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan yang kemudian direkap dan dilakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Rata-Rata	Kategori
-----	----------	-----------	----------

1	Kinerja Guru	3.61	Tinggi
2	Komitmen	3.60	Tinggi
3	Motivasi	3.57	Tinggi
4	Kepuasan	3.57	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru, komitmen, motivasi, dan kepuasan kerja di SMKN 5 Bojonegoro umumnya berada dalam kategori tinggi, dengan rata-rata skor masing-masing variabel berkisar antara 3,57 hingga 3,61. Kinerja guru dinilai tinggi dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek kepribadian. Komitmen guru juga tinggi, terutama dalam hal kesetiaan, namun kebanggaan menjadi bagian dari sekolah perlu ditingkatkan. Motivasi guru lebih kuat dalam aspek penghargaan daripada kebutuhan dasar seperti rasa aman. Kepuasan kerja guru cukup tinggi, terutama dalam hal komunikasi, tetapi penghargaan atas hasil kerja masih perlu perhatian lebih. Secara keseluruhan, meskipun berada pada kategori tinggi, ada beberapa aspek yang memerlukan peningkatan untuk mengoptimalkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dibutuhkan nilai t-statistik dan nilai p-value. hipotesis akan diterima apabila nilai p-value kurang dari 0.05. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada output path coefficients dan indirect effect. Adapun pengujian model structural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan -> Kinerja	0.549	0.529	0.125	4.391	0.000
Kepuasan -> Komitmen	0.934	0.939	0.027	34.664	0.000
Komitmen -> Kinerja	0.447	0.462	0.119	3.744	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.021	0.018	0.031	0.699	0.485
Motivasi -> Komitmen	0.132	0.109	0.064	2.062	0.040

Sumber : Output Smart PLS diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam Tabel 4.19, pengaruh langsung antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMKN 5 Bojonegoro. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.132 dengan arah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara motivasi kerja dan komitmen. Nilai t-statistik sebesar 2.062 dan p-value 0.040 (< 0.05) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, sehingga H1 diterima. Hipotesis kedua (H2) mengklaim bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Dengan koefisien jalur sebesar 0.934 dan nilai t-statistik 34.664 serta p-value 0.000 (< 0.05), hasil ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap komitmen, sehingga H2 diterima. Sebaliknya, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tidak terbukti. Koefisien jalur hanya sebesar 0.021 dengan t-statistik 0.699 dan p-value 0.485 (> 0.05) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H3 tidak diterima. Namun, hipotesis keempat (H4) yang mengklaim kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima dengan koefisien jalur 0.549, t-statistik 4.391, dan p-value 0.000 (< 0.05). Terakhir, hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang didukung oleh koefisien jalur sebesar 0.447, t-statistik 3.744, dan p-value 0.000 (< 0.05), sehingga H5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan -> Komitmen -> Kinerja	0.417	0.434	0.116	3.587	0.000
Motivasi -> Komitmen -> Kinerja	0.059	0.047	0.027	2.155	0.032

Sumber : Output Smart PLS diolah peneliti (2022)

Hasil analisis dari tabel tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H6) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui komitmen diterima. Pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.059 dengan arah positif, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen. Nilai t-statistik sebesar 2.155 dan p-value 0.032 (< 0.05) mengonfirmasi signifikansi pengaruh tersebut, sehingga H6 diterima.

Begitu pula, hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen juga diterima. Pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.417 dengan arah positif, menunjukkan hubungan searah antara kepuasan kerja dan kinerja guru melalui komitmen. Nilai t-statistik sebesar 3.587 dan p-value 0.000 (< 0.05) mendukung signifikansi pengaruh ini, sehingga H7 diterima. Dengan demikian, baik motivasi maupun kepuasan kerja terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen di SMKN 5 Bojonegoro.

3. Pembahasan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMKN 5 Bojonegoro. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka komitmennya terhadap pekerjaan akan semakin tinggi sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal. Motivasi kerja sebagai pendorong guru dalam melaksanakan pekerjaan dan menjadi lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan SMKN 5 Bojonegoro. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan motivasi kepada guru agar semakin merasa aman dan terlindung dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup dengan bekerja di SMKN 5 Bojonegoro. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliarni, dkk. (2021) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMKN 5 Bojonegoro. Guru yang merasa semakin puas dengan pekerjaannya saat ini akan meningkatkan komitmennya dalam bekerja. Komitmen merupakan Kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap sikap guru dalam bekerja. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan pada penanaman rasa bangga menjadi guru di SMKN 5 Bojonegoro. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Saragih dan Suhendro (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliarni, dkk. (2021) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Bojonegoro. Motivasi kerja pegawai yang tinggi tidak disertai dengan peningkatan pada kinerja guru yang signifikan disebabkan karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tidaklah sama sehingga tanpa adanya motivasi dari faktor lain guru sudah mempunyai kinerja yang baik. Terutama kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran serta mengevaluasi pembelajaran sudah dilakukan dengan baik dan memiliki akhlak yang mulia sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didik Hal ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Irawati, dkk. (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa naiknya motivasi kerja seorang guru akan mendukung terhadap

kenaikan kinerja guru pada SMP Negeri di Pekanbaru. Jainuddin (2020) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Bojonegoro. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhinya, maka akan bekerja atau mengajar dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja para guru. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan rasa puas lagi dengan penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja yang dilakukan guru. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hidayat, dkk. (2016) menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram. semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru akan diikuti oleh semakin meningkatnya kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram. Sunaryo dan Nasrul (2018) secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Bojonegoro. Komitmen yang ditinggi dari para guru dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkatkan kinerja guru dengan signifikan. Semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi mengakibatkan semakin meningkatkan keinginan individu untuk menampilkan hasil kerja terbaik, komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sunaryo dan Nasrul (2018) secara parsial komitmen organisasional berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Hidayat, dkk, (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram, semakin baik komitmen organisasi di sekolah akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram Hanafi dan Sanosra (2018) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Jainuddin (2020) Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen SMKN 5 Bojonegoro. Komitmen dapat mengintervening pengaruh motivasi kerja guru dengan kinerja yang dihasilkan, guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap SMKN 5 Bojonegoro. Perwujudan komitmen guru terhadap SMKN 5 Bojonegoro dapat dilihat pada masa kerja individu dalam organisasi tersebut, apabila lama bekerja didasarkan pada pilihan individu itu sendiri, hal ini akan meningkatkan ikatan guru dengan Sekolah. Komitmen yang terbentuk dengan baik dari seseorang akan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliarni, dkk. (2021) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai dan Sunaryo dan Nasrul (2018) secara parsial komitmen organisasional berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hidayat, dkk, (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram, semakin baik komitmen organisasi di sekolah akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram. Hanafi dan Sanosra (2018) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Jainuddin (2020) Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen SMKN 5 Bojonegoro Komitmen dapat mengintervening pengaruh kepuasan kerja guru dengan kinerja yang dihasilkan. Guru merasa puas dalam bekerja maka komitmen guru akan terbentuk, dimana komitmen merupakan Kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap sikap guru dalam bekerja sehingga kinerja guru dapat meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliarni, dkk. (2021) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. Sunaryo dan Nasrul (2018) secara parsial komitmen organisasional berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hidayat, dkk, (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram, semakin baik komitmen organisasi di sekolah akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram. Hanafi dan Sanosra (2018) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Jainuddin (2020) Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di SMKN 5 Bojonegoro, variabel kinerja guru, komitmen, dan kepuasan kerja dinilai tinggi oleh responden, sedangkan motivasi berada pada kriteria sedang. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen guru. Namun, motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan langsung terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen, yang menegaskan pentingnya komitmen sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arafah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Visual Languages & Computing*, 2(1), 357–369.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka.
- Dadang, S. (2013). Kepuasan Kerja Karyawan. Yayasan Sembilan.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. United States America: Pearson Education.
- Hidayat, S., dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Pendidikan*, 3(2), 115–128.
- Irawati, N., dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan*, 4(1), 22–35.
- Jainuddin, J. (2020). Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri. *Jurnal Pendidikan*, 5(3), 40–52.
- Robbins, S. P. (2017). Organizational Behavior. United States America: Pearson Education.
- Saragih, M., & Suhendro, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 56–67.
- Sunaryo, M., & Nasrul, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Wibowo, A. (2015). Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yuliarni, N., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai. *Jurnal Pendidikan*, 7(2), 88–99.