

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Vellyta Parma¹, Desi Permata Sari², Silvia Sari³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email: vellytaprm@gmail.com¹, desipermatasari735@gmail.com², silviasari@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja mampu memediasi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri 08 alang lawas padang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer (kuesioner) dari 35 responden guru sekolah dasar negeri 08 alang lawas padang. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru tidak sekadar berperan sebagai pengajar, tetapi sebagai penentu arah dan kualitas pembelajaran. Kehadiran mereka membentuk pengalaman belajar murid, yang akan berpengaruh jangka panjang terhadap kecerdasan emosional dan intelektual generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, memahami bagaimana kualitas pribadi dan dorongan internal guru bekerja dalam sistem pendidikan adalah langkah mendasar untuk membangun institusi pendidikan yang kuat dan bermakna (Putra & Negara, 2021).

Namun, menjadi guru bukanlah semata-mata soal kemampuan mengajar atau penguasaan materi pelajaran. Ada dimensi yang lebih luas dan dalam, seperti bagaimana seorang guru memaknai profesinya, bagaimana ia termotivasi untuk terus berkontribusi, dan sejauh mana lingkungan di sekitarnya mendukung atau menghambat perannya. Dalam kerangka ini, penting untuk menggali secara serius hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap pencapaian kinerja yang optimal di lapangan (Nurnaningsih & Sunarto, 2022).

Tabel 1 Data Kinerja Guru SDN 08 Alang Lawas Padang

No	Tahun	Aspek Penilaian Kerja						
		Kehadiran	Pelatihan	Produktivitas	Kepemimpinan	Hubungan	Mutu	Rata-Rata (Pertahun)
1	2021	82%	78%	82%	85%	86%	87%	83,3%
2	2022	85%	81%	84%	82%	80%	83%	82,5%
3	2023	85%	83%	83%	86%	78%	80%	82,5%
4	2024	85%	80%	82%	84%	82%	80%	82,2%
5	2025	87%	78%	80%	82%	80%	81%	81,3%

Sumber : Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang, 2025

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang dari tahun 2021 hingga 2025, terlihat bahwa capaian kinerja secara umum menunjukkan konsistensi yang cukup baik. Nilai rata-rata tiap tahun berada pada kisaran 81% hingga 83%, yang mencerminkan kinerja guru tergolong stabil. Aspek kehadiran menunjukkan tren positif dengan peningkatan dari 82% pada tahun 2021 menjadi 87% pada tahun 2025. Namun, pada aspek pelatihan dan produktivitas, nilai cenderung fluktuatif, menunjukkan perlunya peningkatan dalam partisipasi pelatihan dan efektivitas kerja. Sementara itu, aspek kepemimpinan, hubungan antarpegawai, dan mutu pekerjaan relatif stabil meskipun terdapat sedikit penurunan di beberapa tahun terakhir. Secara keseluruhan, rata-rata kinerja pegawai selama lima tahun terakhir mencapai sekitar 82,4%, yang menandakan bahwa kinerja guru SDN 08 Alang Lawas Padang masih berada pada kategori baik, namun tetap memiliki ruang untuk perbaikan di bidang pelatihan dan penguatan mutu kerja.

1. Teori

a. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan cara yang menghasilkan hasil yang memuaskan, untuk mencapai tujuan organisasi suatu kelompok dalam suatu unit kerja (Ashlan, 2021). Kinerja guru adalah bentuk perilaku yang terlihat dalam aktivitas mereka ketika melaksanakan proses pembelajaran (Hafidulloh, 2021). Kinerja guru adalah implementasi proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan aktivitas yang ada agar lebih efektif (Al Fathoni, 2021). Kinerja guru mencakup serangkaian tugas seperti mengembangkan dan menerapkan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil belajar siswa, meninjau hasil evaluasi, dan mengambil tindakan tindak lanjut berdasarkan temuan penilaian (Amiluddin dkk., 2021).

b. Kompetensi

Kompetensi secara umum adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas atau bekerja secara efektif, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai tertentu (Sulila dkk., 2022). Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, proses berpikir, penyesuaian diri, sikap, dan nilai-nilai yang dianut dalam menjalankan profesi sebagai guru (Gultom, 2022). Kompetensi lebih mengacu pada kemampuan guru untuk mengajar dan mendidik sehingga dapat membawa perubahan dalam perilaku belajar siswa (Wijaya, 2023). Kompetensi adalah deskripsi perilaku, yang lebih spesifik mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif (Maswanto dkk., 2022).

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan internal yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan konsistensi dalam perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kerjanya (Islamuddin, 2023). Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, mencapai target, dan tetap aktif dalam pekerjaannya (Hizbul Muflihini, 2024). Ini termasuk aspek-aspek seperti kebutuhan pribadi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas dan kepuasan. Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan internal dalam diri individu yang membuat mereka berusaha dan berkinerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan atau manfaat tertentu di tempat kerja (Hidaya, 2021).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang tercermin dalam perasaan senang atau cinta mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Simangunsong dkk., 2025). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang ditunjukkan oleh pekerja, termasuk perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan ekspresi perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, termasuk peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja, kualitas pengawasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Subhan Kadir dkk., 2021). Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam proses aktualisasi diri (Haerani, 2023). Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Agustina, 2024).

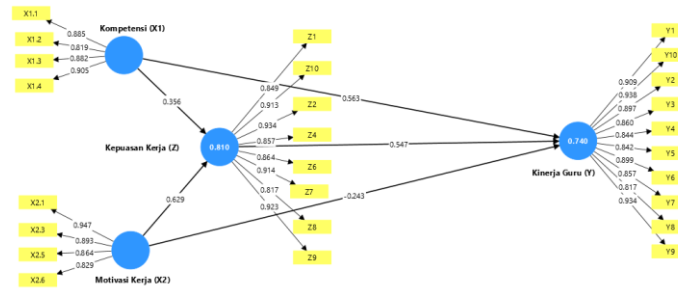
METODOLOGI PENELITIAN

Populasi guru di SD Negeri 08 Alang Lawas Padang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. Alasan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh adalah karena ukuran populasi kecil, sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 35 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan langsung. Analisis data diperlukan untuk memperoleh hasil. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis partial least squares (PLS) menggunakan program SmartPLS versi 3.0. Analisis ini digunakan untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel independen (kompetensi, motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja guru) melalui variabel intervening (kepuasan kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Loading Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,7. Semua indikator kinerja guru valid, sedangkan indikator yang dieliminasi adalah Kompetensi X1,5 dan X1,6, Motivasi Kerja X2,2 dan X2,5, serta Kepuasan Kerja Z.3 dan Z.5.

2. Hasil Uji *Average Vaariance Extracted* (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 1:

Tabel 1 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Vaiabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Pembanding	Keterangan
Kinerja Guru	0.755	0.50	Baik
Kompetensi	0.763	0.50	Baik
Motivasi Kerja	0.782	0.50	Baik
Kepuasan Kerja	0.783	0.50	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026)

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 2 Pengaruh Langsung (*Direct effect*)

Uraian	Original Sampel (O)	Samp e l Mean (M)	Standar Deviatio n (STDEV)	T Statistics	P Value	Keterangan
Kompetensi (X1) -> Kepuasan kerja (Z)	0.356	0.355	0.117	3.040	0.002	Diterima
motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.629	0.624	0.128	4.928	0.000	Diterima
Kompetensi (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.563	0.503	0.228	2.469	0.014	Diterima
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Guru (Y)	-0.243	-0.206	0.241	1.008	0.314	Ditolak
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.547	0.542	0.196	2.795	0.005	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 17 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh konstruk kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 17 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3.040 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 17 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4.928 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 17 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.469 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 17 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.008 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 17 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.795 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Tabel 3 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)-> kinerja Guru (Y)	0.195	0.193	0.096	2.023	0.004	Dimediasi
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.344	0.341	0.147	2.345	0.019	Dimediasi

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 14 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung konstruk kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, dan

konstruk motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

1. Kepuasan Kerja mampu Memediasi Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 18 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.023 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja guru.

2. Kepuasan Kerja mampu Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 18 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.345 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0.356	3.040	0.002	Diterima
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0.629	4.928	0.000	Diterima
H3	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	0.563	2.469	0.014	Diterima
H4	Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru	-0.243	1.008	0.314	Ditolak
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	0.547	2.795	0.005	Diterima
H6	Kepuasan kerja mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja guru	0.195	2.023	0.004	Dimediasi
H7	Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru	0.344	2.345	0.019	Dimediasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pembahasan Temuan Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi secara bermakna memengaruhi kepuasan kerja dan memiliki hubungan positif, di mana tingkat kompetensi yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kompetensi mengacu pada kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai, yang memungkinkan kinerja tugas yang efektif dan kontribusi positif terhadap tujuan profesional.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Ratnasari dkk., 2021), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Demikian pula, (Ardi, 2021) menemukan bahwa kompetensi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Namun, temuan (Nurhamdani dkk., 2025) menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan ini, (Alam dkk., 2024) juga melaporkan bahwa kompetensi tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat, seperti rasa tanggung jawab dan dedikasi profesional, serta motivasi ekstrinsik, termasuk pengakuan dan dukungan dari lingkungan sekolah, cenderung mengalami kepuasan yang lebih besar dalam pekerjaannya.

Menurut (Rosen, 2024), motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, (Halim dkk., 2023) menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Studi ini juga sejalan dengan temuan (Hakim dkk., 2025), yang melaporkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, (Rosanti & Irawan, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang lebih tinggi berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik. Guru yang memiliki kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan pribadi yang kuat lebih mampu merencanakan pelajaran secara efektif, menerapkan strategi pengajaran yang tepat, mengelola kelas secara efisien, dan mengevaluasi hasil belajar siswa secara komprehensif.

Temuan penelitian ini konsisten dengan (Sasmi dkk., 2025), yang melaporkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula, (Kasri, 2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan temuan (Halim dkk., 2023), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula, (Lebang dkk., 2025) melaporkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak selalu mengarah pada peningkatan kinerja guru. Bahkan, koefisien negatif menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dilaporkan lebih tinggi tidak terkait dengan hasil kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusdanati, 2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, menurut (Lebang dkk., 2025), motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian oleh (Yudiyanto, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Guru yang mengalami

kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Panggalo dkk., 2021)** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Agustina, 2024)** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Sari dkk., 2024)** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut penelitian **(Murwaningsih dkk., 2021)** kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis mediasi, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja guru secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, guru yang termotivasi cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang selanjutnya meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Mulang, 2021)** yang menemukan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Menurut **(Alfath dkk., 2023)**, terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Ratnasari dkk., 2021)**, yang menyatakan bahwa kompetensi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja guru tetapi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Menurut penelitian oleh **(Suryani, 2021)**, kompetensi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja.

7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi meningkatkan kepuasan kerja guru, yang kemudian mengarah pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Afriliani dkk., 2024)** yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan oleh **(Ardi, 2021)** menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Yudiyanto, 2021)** yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut penelitian **(Suryani, 2021)**, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 08 Alang Lawas Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliani, D., Manisah, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada Encar Daihatsu Palembang. 6(2), 224–237.
- Agustina. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri di Kabupaten Aceh. *Eduonomika*, 4(1), 9–15.
- Al Fathoni, A. A. M. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan KKG/MGMP PAI. *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v3i1.287>
- Alam, R. R., Kurniawan, A. W., Puspitaningsih, T. S., Ekonomi, F., & Makassar, U. N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kopkar Tirta Sejahtera Pdam Kota Makassar. 2(2), 432–445.
- Alfath, J., Oemar, F., & Asfar, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi guru terhadap kinerja melalui kepuasan kerja SMAN 3 Tapung Hulu. 1(1).
- Amiluddin, A., Fauzan, M., & Fauzan, M. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 45–54. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.203>
- Ardi, H. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening The. 11(1). <https://doi.org/10.37859/jae.v11i1.2519>
- Ashlan, S. (2021). Manajemen Kinerja Guru : melalui kompetensi, komitmen, dan motivasi kerja. In Penerbit Yayasan Bercode.
- Gultom, D. N. N. (2022). Buku Standar Kompetensi Mengajar Guru. Buku Profesi Keguruan, 2(07), 1–106.
- Haerani, P. D. S. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan.
- Hakim, M. I., Sedarmayanti, S., & Mulyanti, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya Pada Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4), 2097–2110. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i4.7684>
- Halim, A., Hidayat, M., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Cash Flow*, 2(1), 37–46.
- Hidayat, S. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. 2(6), 1747–1754.
- Hizbul Muflihini, M. (2024). Motivasi Kinerja.
- Islamuddin. (2023). Msdm dalam organisasi : konsep dan praktik. In Cv. Media Sains Indonesia.
- Kasri. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. 7, 1289–1300.
- Kusdanati, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 2(4), 42–52. <https://doi.org/10.59024/jipa.v2i4.896>
- Lebang, Z., Tahirs, J. P., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tondon. 4(4), 6638–6648.
- Maswanto, Sualleman, S., Prayitno, I., & Ahmad, G. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. UM

- Jakarta Press, 1–122.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Murwaningsih, T., Wahyono, H., & Soetjipto, B. E. (2021). Job Satisfaction : Mediating Variable of Vocational High School Teacher ' s P erformance. <https://doi.org/10.4108/eai.29-8-2019.2289120>
- Nurhamdani, D., Siddiq, A. M., & Membangun, U. I. (2025). The Influence of Competence and Motivation on Employee Job Satisfaction : A Study at the Pangalengan District Office ,. 6(3).
- Panggalo, O., Limbong, M., & Kailola, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 501–506.
- Putra, I. W. A., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 95. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32253>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Rosanti, N., & Irawan, D. (2024). The Influence Of Motivation Work And Leadership Style On Teacher Performance Through Teacher Job Satisfaction At Upt Smp Negeri 1 Kampar Kiri Tengah. 2(3), 15–24.
- Rosena, S. R. (2024). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Teacher Performance Based on Work Motivation and Organizational Culture at SDN Madyopuro Malang City. *Journal of Management Research and Studies*, 2(1), 126–135.
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya oleh Cahyo Harry Sancoko 1 , Rini Sugiarti 2 Magister Psikologi, Universitas Semarang 1, Fakultas Psikologi Universitas Semarang 2. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.
- Sari, M. N., Izhari, F., & Maswanto, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdi Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 17–38. <https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38>
- Sasmi, W., Liana, L., & Stikubank, U. (2025). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. 17(3), 119–130.
- Simangunsong, M. R., Wahyuni, N. S., Iriani, I., & Pinem, M. N. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 188–195. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.6164>.