

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Guru yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat**

<sup>1</sup>Tri Astuti Novilasari, <sup>2</sup>Aswin Naldi Sahim, <sup>3</sup>Yuni Pratikno, <sup>4</sup>Bambang Nurakhim

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: novilasarinovi@yahoo.com, aswinnaldi@gmail.com, yuni.pratikno@gmail.com, bambangnur1967@gmail.com

### **ABSTRAK**

**Kata kunci:**

Kepuasan Kerja,  
Kompetensi Guru,  
Motivasi Kerja, Kinerja  
Guru

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja di SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat yang berjumlah 39 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Untuk mengumpulkan data, penelitian menggunakan wawancara, kuesioner, dan pencatatan dokumen. Setelah dilakukan uji instrumen dan analisis deskriptif, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur SMartPLS. Hasil analisis menunjukkan: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan T Statistik 0,816 dan P Value 0,207 lebih besar dari 0,005. (2) Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan T Statistik 2,427 dan P Value 0,008 kurang dari 0,005. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan T Statistic 5,898 dan P Value 0,000 yaitu kurang dari 0,005. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan T Statistik 2,302 dan P Value 0,011 kurang dari 0,005. Dalam hal pengaruh tidak langsung, variabel intervening, motivasi kerja bermediasi dengan baik.

### **ABSTRACT**

**Keywords:**

Job satisfaction, teacher  
competence, work  
motivation and teacher  
performance

*The purpose of this research was to determine the effect of job satisfaction and teacher competence on teacher performance mediated by work motivation in SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan West Jakarta. The population in this study were all teacher in SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan West Jakarta as many as 39 peoples. Determination of the sample using a saturated sample where the entire population is sampled. To collect the data, the research used interviews, questionnaires, and recording documents. After the instrument test and descriptive analysis were carried out, the data analysis was then carried out using path analysis of SMartPLS. The results of the analysis indicate : (1) Job satisfaction has a negative and insignificant effect on teacher performance with T Statistic 0.816 and P Value 0.207 that is greater than 0.005. (2) Teacher competence has a positive and significant on teacher performance with T Statistic 2.427 and P Value 0.008 that is less than 0.005. (3) The job satisfaction has a positive and significant effect mediated by work motivation on teacher performance with T Statistic 5.898 and P Value 0.000 that is less than 0.005. (4) The job satisfaction has a positive and significant effect mediated by work*

---

*motivation on teacher performance with T Statistic 2.302 and P Value 0.011 that is less than 0.005. In this case of indirect effect, intervening variable, work motivation mediated well.*

---

## **PENDAHULUAN**

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan rencana target serta tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan. Kinerja tersebut tidak hanya berpengaruh di dalam pembelajaran di kelas, akan tetapi terhadap menentukan masa depan bangsa melalui investasi peningkatan kualitas manusia. (Dr. M. Kharis Fadillah, 2023).

Pengajaran yang efektif dan efisien menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keaktifan guru dalam proses pembelajaran harus ditingkatkan untuk mengembangkan kegiatan yang ada ke arah yang lebih baik, berdasarkan kemampuan dan bukan keturunan atau warisan, menjaga kualitas, prakarsa dan kreativitas, ketekunan dan produktivitas.

Sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal, mempengaruhi kinerja yang optimal, antara lain: Pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, kondisi lingkungan pekerjaan dan kompensasi atau gaji. (Akbar, 2018).

Berdasarkan investigasi awal melalui observasi dan laporan kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat tahun 2023 ditemukan beberapa permasalahan mengenai perkembangan sekolah yang kurang diminati peserta didik dan masyarakat yang disebabkan factor kinerja guru. Hal ini tercermin dari keberadaan guru yang menunjukkan sikap dan etos kerja yang tidak mendukung pencapaian kinerja optimal, sikap guru dalam perilaku mengajar yang kurang memadai seperti belum memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap lembaga pendidikan, guru tidak mau mempromosikan sekolah di lingkungannya, sikap dalam bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban melaksanakan tugas namun belum mempunyai rasa memiliki untuk mengembangkan lembaga pendidikan atau membesarkan lembaga. Guru yang sudah lama mengabdikan di Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) mengundurkan diri karena lolos mengikuti seleksi calon pegawai negeri sipil. Masih terdapat pegawai yang mengajar atau bekerja di tempat lain dan belum menempatkan Yayasan YMIK sebagai induk atau tempat bekerja utamanya. Fenomena di atas menjadi penting di teliti untuk mencari solusi agar Lembaga Pendidikan YMIK menjadi berhasil dan diminati peserta didik dan masyarakat.

Oleh karena itu usaha meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan oleh kepala sekolah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Kepala sekolah harus melakukan berbagai upaya untuk

meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan peningkatan skill dan sistem penggajian yang membuat pegawai merasa nyaman bekerja di lembaga pendidikan tersebut.

Sekolah Menengah Pertama Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK), didirikan pada 19 September 1974 di Joglo Kembangan, Jakarta Barat, mengalami fluktuasi jumlah guru dan karyawan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain adalah pengunduran diri guru yang lolos seleksi CPNS, perpindahan ke lembaga swasta lain yang dianggap lebih stabil, serta kurangnya rasa memiliki dari sebagian pegawai terhadap pengembangan atau promosi sekolah. Sebagian pegawai juga belum sepenuhnya menyadari pentingnya peran mereka dalam mempromosikan sekolah, yang berkontribusi pada kepuasan masyarakat terhadap pelayanan lembaga.

Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kompetensi kinerja guru. Upaya tersebut mencakup maksimalisasi jumlah jam mengajar, pemberian insentif untuk kegiatan sekolah, perhatian terhadap masa depan pegawai yang sudah purna bhakti dengan memberikan santunan atau jaminan masa depan, peningkatan rasa kekeluargaan di antara pegawai untuk memupuk rasa memiliki terhadap lembaga, memanfaatkan pelayanan yang baik sebagai media promosi sekolah, dan meningkatkan kompetensi guru melalui workshop dan kegiatan pembelajaran lainnya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi sekolah dan memberikan dampak positif bagi semua pihak yang terlibat dalam pendidikan di Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu Dan Kebudayaan (YMIK) di Joglo Kembangan Jakarta Barat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk meneliti apakah motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, serta sebagai variabel mediasi antara kompetensi guru dengan kinerja guru di Yayasan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan tersebut.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan bulan April 2024. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena dalam mengambil kesimpulan atau keputusan berdasarkan hasil survey berupa kuisener yang diisi oleh responden. Dari data yang diperoleh, kemudian dianalisa dan diinterpretasi yang selanjutnya diambil kesimpulan.

Bentuk metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kepuasan kerja (X1) dan

*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Guru yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat*

kompetensi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y2) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (Y1). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan link kuisener yang diisi oleh guru – guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Kembangan Jakarta Barat.

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumah	Keterangan
1	Kepala Sekolah	1	
2	Wakil Kepala Sekolah	1	
3	Guru Pendidikan Agama & BP	4	
4	Guru PKn	3	
5	Guru Bahasa Indonesia	4	
6	Guru Matematika	5	
7	Guru IPA	5	
8	Guru IPS	4	
9	Guru Bahasa Inggris	4	
10	Guru PJOK	2	
11	Guru Prakarya	2	
12	Guru Informatika	4	
	Jumlah	39	

Sumber: Info Kependidikan Yayasan Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK)

Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik atau guru SMP YMIK Joglo Kembangan Jakarta Barat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat**

Berdasarkan hasil uji Path Coefficient, diperoleh nilai T hitung  $0.816 < T$  Tabel 1.96 dan nilai P value  $0.207 > 0.05$ . Hal ini berarti H1 di terima yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru SMP YMIK Joglo Kembangan Jakarta Barat.

Menurut Indrasasi komponen perilaku mewakili perilaku karyawan, atau lebih umum, kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan yang belum tercapai dapat dibaca dari fakta dan sikap karyawan sehari – hari dalam menjalankan tugasnya. Kesenjangan harapan dan kenyataan dihadapi oleh karyawan. Karena alasan keuangan, ia tetap berusaha bekerja keras dan teratur di organisasi yang menaunginya.

Berbagai organisasi memiliki visi dan misi yang berorientasi pada profit dan no profit. Perbedaan inilah yang akan memberikan corak dan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Jika

visi dan misi yang dibuat bersama sudah sesuai dengan hati nurani, karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja serta totalitas mencurahkan pikiran serta tenaganya untuk mencapai visi dan misinya.

Pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat sangat pribadi sesuai dengan jiwa dan falsafah hidupnya serta keyakinannya. Hal itu di sebabkan bahwa setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dan ruang kerjanya dan resiko pekerja sesuai dengan nilai pribadinya maka tingkat kepuasan semakin tinggi. Semakin banyak pekerjaan yang memenuhi kebutuhan individu, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan ( YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat, perlu adanya perbaikan – perbaikan dan evaluasi kebijakan- kebijakan yang meliputi:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik perlu dievaluasi dan diperbaiki untuk kenyamanan dan ketenangan pegawai bekerja. Penataan ruangan, tempat duduk, pencahayaan dan kebersihan perlu diperbaiki serta kehidupan sosial di dalam organisasi juga diciptakan suasana kekeluargaan.

2. Isi Pekerjaan atau beban tugas

Isi pekerjaan memberikan dampak yang baik untuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja melalui isi pekerjaan merupakan hal yang terwujud dari adanya otonomi kerja dan kejelasan peran atau tugas tugas serta wewenang yang harus dikerjakan. Dalam menjalankan tugas – tugas pokok serta fungsi seorang guru harus dikuatkan dengan surat tugas yang berisi uraian dan tanggung jawab yang wajib dijalankan. Surat tugas akan memberikan otonomi guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian, seorang guru akan memiliki kejelasan tentang tugas – tugasnya.

3. Motivasi

Untuk mencapai kepuasan kerja diperlukan motivasi yang kuat untuk menjalankan tugas – tugasnya. Kepala sekolah yang berhubungan langsung dengan para guru, harus senantiasa memberikan motivasi kepada guru – gurunya agar setiap guru memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri. Jika guru sudah mampu memotivasi dirinya, ia akan mencapai kepuasan kerja.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu penyebab tercapai tidaknya kepuasan kerja. Kompensasi ini bisa berupa materi dan non materi. Dengan diberikan kompensasi, guru akan merasakan kepuasan kerja karena diberikan penghargaan.

5. Promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu metode pengembangan karier, setiap karyawan mengharapkan promosi di tempat kerjanya karena karyawan tersebut mendapatkan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya.

Dengan diberikan kesempatan berkarir, dari guru biasa hingga jabatan tertentu, guru akan mendapatkan kepuasan kerja. Sehingga guru semakin meningkatkan kinerjanya, hal ini dikarenakan guru sudah memiliki target – target dalam karirnya.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta barat**

Hasil uji hipoteses secara langsung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positive dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP YMIK Joglo Kembangan Jakarta Barat, karena nilai T hitung  $8.201 > T$  Tabel 1.96 dan nilai P value  $0.000 < 0.05$ . H1 di terima.

Berdasarkan nilai perolehan T hitung dan P value yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan YMIK Joglo Kembangan Jakarta Barat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru.

Guna meningkatkan kinerja guru, hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah senantiasa memotivasi para guru untuk semangat bekerja dengan sebaik – baiknya. Dan hal yang lebih utama adalah memunculkan motivasi dari dalam diri sendiri.

### **Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan ( YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat**

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP YMIK Joglo Kembangan Jakarta Barat, karena nilai T hitung  $2.427 > T$  Tabel 1.96 dan nilai P value  $0.008 < 0.05$ . H1 di terima. Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh oleh kompetensi guru dalam menjalankan tugas – tugasnya. Semakin baik kompetensi guru, maka semakin bagus kinerja guru. Untuk menjaga kualitas kinerja guru, kepala sekolah perlu memperhatikan peningkatan kompetensi gurunya melalui berbagai pelatihan atau workshop.

Peningkatan kompetensi guru di utamakan pada pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru yang harus tingkatkan adalah sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

#### 2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian yang perlu di tingkatkan adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi profesional

Kualitas pembelajaran dikelas di tentukan oleh kompetensi profesional guru. Kompetensi ini mencakup kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan standar nasional pendidikan

4. Kompetensi sosial

Ketercapaian kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi sosial guru dalam berkomunikasi dengan siswa, teman sejawat dan orang tua murid. Dengan kemampuan komunikasi yang bagus, guru akan mampu menciptakan pembelajaran dan melaksanakan kegiatan sekolah yang melibatkan pihak lain.

**Motivasi kerja sebagai mediator untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan ( YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat.**

Merujuk pada hasil uji hipotesis secara tidak langsung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan ( YMIK) Joglo Kembangan Jakarta, karena nilai  $T$  hitung  $5.898 > T$  Tabel 1.96 dan nilai  $P$  Value  $0.000 < 0.005$ . Dengan demikian motivasi kerja sebagai mediator penuh untuk hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh hasil uji secara langsung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang positif secara signifikan. Sehingga motivasi kerja sangat berperan sebagai variabel mediasi.

Untuk meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah dengan meningkatkan peran motivasi kerja. Sehingga guru semakin termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang meningkat. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah memunculkan motivasi instrinsik ( dari dalam ) melalui penyadaran peran dan fungsinya di lembaga pendidikan. Dengan memiliki motivasi instrinsik, guru akan lebih terpacu untuk berkinerja baik

**Motivasi kerja sebagai mediator untuk hubungan kompetensi guru dan kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan ( YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat**

Dari hasil hipotesis didapatkan nilai  $T$  Statistik sebesar  $2.302 >$  dari 1.96 dan  $P$  Value  $0.011$  dan  $< 0.005$ . Dengan demikian motivasi kerja sebagai mediator partial untuk hubungan kompetensi guru dan kinerja guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat.

Untuk meningkatkan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, diperlukan peran serta motivasi kerja. Sesuai hasil uji secara langsung, motivasi kerja terhadap kinerja guru

berpengaruh positif secara signifikan karena nilai T statistik 8.201 lebih dari 1.96 dan P Value 0.000.

Peran motivasi kerja adalah untuk mendorong manusia untuk berbuat baik, dimana motivasi sebagai jalan atau dorongan untuk membuat individu melakukan kegiatan yang lebih baik.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat, sehingga diperlukan evaluasi dan perbaikan pada lingkungan sekolah, isi pekerjaan, motivasi kerja guru, kompensasi, promosi, dan benefit pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan fokus pada kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Motivasi kerja sebagai mediator menunjukkan pengaruh penuh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peran motivasi kerja sangat penting dan kepala sekolah perlu memberikan motivasi maksimal melalui pendekatan personal untuk mengatasi kendala yang dihadapi guru. Kompetensi guru yang dimediasi oleh motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dibuktikan dengan hasil uji tidak langsung dengan P Value 0.011, menjadikan variabel motivasi kerja bermediasi penuh.

Berdasarkan hasil olah data pada Bab V dengan menggunakan smartPLS 2024, ditemukan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja, termasuk motivasi kerja sebagai mediator untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru, secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat perlu melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu: memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan maupun swasta, memotivasi guru untuk menjalankan tugas dengan penuh kesadaran, membangkitkan motivasi intrinsik guru untuk meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dengan pencapaian nilai rapor pendidikan, serta memantapkan kesejahteraan psikologi guru agar mereka merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Aprillianti, N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. *SENMABIS: Conference Series*, 1(1), 72–87.

*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Guru yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat*

- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia. (2005). Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14. Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2.
- DIREKTORAT TENAGA KEPENDIDIKAN. (2008). Penilaian Kinerja Guru Direktorat. Direktorat Tenaga Kependidikan, 1027–1039.
- Dr. H. Ahmad Tantowi, M. S. M. P., Dr. Muammar, M. A. M. P., & Dr. H. Zaenudin, M. A. (2018). Performance guru , kompetensi , motivasi dan budaya kerja. UD.EkSySTIKaPress.<https://books.google.co.id/books?id=cgm4EAAAQBAJ>
- Dr. Hamzah B. Uno, M. P. (2023). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara.<https://books.google.co.id/books?id=IOqoEAAAQBAJ>
- Dr. M. Kharis Fadillah, M. P. I. (2023). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU TEORI & RISET. CV Literasi Nusantara Abadi. <https://books.google.co.id/books?id=iMeoEAAAQBAJ>
- Farmawati, E., Ramli, A., & Rahmatullah, R. (2018). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada Sma Negeri Di Kota Makassar. JEKPEND: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, 1(2), 23. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v1i2.7267>
- Imam Santoso & Harries Madiistriyatno, Metode Penelitian Kuantitatif (2021), Indigo Media
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Madiistriyatno, H., & Musdafiah Ibrahim, I. (2022). Mengenal Bisnis Edisi Revisi (S. Andani (ed.); 2nd ed.). Mitra Cendekia Media.
- Pemerintah, P., Indonesia, R., Standar, T., Pendidikan, N., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., Republik, P., Nomor, U., Nasional, S. P., Pemerintah, P., Pendidikan, S. N., Negara, U. D., Indonesia, R., Nomor, U. R. I., Nasional, S. P., Tahun, L. N., Lembaran, T., Nomor, N., ... Pasal, K. U. (2005). pp-19-2005-standar-nasional-pendidikan.wpd 1. 1–54.
- Permendikbud. (2018). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI, 53(9), 1689–1699.
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=d7VsDwAAQBAJ>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Pascal Books.
- Priyono. (2010). MANAJEMEN Sumber Daya Manusia Priyono (T. Chandra (ed.); 2nd ed.). Zifatama Publisher.
- Prof. Dr. H. Mukhtar, M. P., Dr. H. Martinis Yamin, M. P., Dr. Drs. H. Firman, M. S., & Indonesia, P. T. S. M. (2023). KEPUASAN KERJA GURU Proses Manajemen Suatu Organisasi. PT Salim Media Indonesia. [https://books.google.co.id/books?id=U7C\\_EAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=U7C_EAAAQBAJ)
- Promosi, D. A. N., & Efektivitas, T. (2020). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna

*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Guru yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (YMIK) Joglo Kembangan Jakarta Barat*

Gorontalo Volume VII Nomor 2 2020. VII, 180–196.

Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.

Raja Maruli Tua Sitorus, S. T. M., & Dr. Irene Silviani, M. S. P. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=GXUCEAAAQBAJ>

Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>

Said, L. R. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi (Issue September)*.

Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (p. Bandung : Cipustaka Media).

Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=Y3UCEAAAQBAJ>



**work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License