

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN KABUPATEN ACEH BARAT

Husaini^{1*)}, Saiful Bahri²⁾, Sari Rizki³⁾

¹ Staf Administrasi Umum SMP Negeri 1 Meulaboh - Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat

² Dosen Magister Administrasi Pendidikan Universitas Almuslim – Bireuen

³ Dosen PG PAUD Universitas Almuslim – Bireuen

*) email: husaini260980@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i9.339

Article history

Received:
March 16, 2024

Revised:
March 20, 2024

Accepted:
March 25, 2024

Page:
80 - 87

Keywords:

*teacher competency,
work motivation, job
satisfaction,
teacher performance*

ABSTRACT: *The aim of the research is to determine and prove the influence of teacher competency, work motivation and job satisfaction factors on teacher performance both partially and simultaneously. This research is in the form of a survey with quantitative associative descriptive methods. With analytical tools using a multiple regression analysis approach. The research was conducted in 30 elementary schools involving 215 elementary school teacher respondents in Johan Pahlawan Meulaboh sub-district, West Aceh Regency. The research results found (a). The level of achievement of teacher competence is in the good category, namely 88.08%, the level of achievement of teacher work motivation is high at 82.08%, while the level of teacher satisfaction at work has reached 84.33% and the level of achievement of teacher competence is in the good category. Teacher performance is good, reaching 84.86% of ideal expectations. (b) The results of multiple regression analysis conclude that the factors of teacher competence, work motivation and teacher satisfaction partially have a positive effect on performance, (c). Based on correlation and determination analysis, it is proven that there is a very close relationship and the three factors, namely teacher competence, work motivation and teacher satisfaction, contribute 53.5% to changes in teacher performance.*

ABSTRAK: Tujuan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh faktor kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial ataupun simultan. Penelitian berupa survey dengan metode deskriptif asosiatif secara kuantitatif. Dengan alat analisis menggunakan pendekatan analisis regresi berganda. Penelitian dilakukan pada 30 sekolah SD dengan melibatkan responden guru sejumlah 215 guru di SD se-kecamatan Johan Pahlawan Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian, menemukan (a). tingkat pencapaian kompetensi guru masuk kategori baik, sebesar 88,08%, tingkat pencapaian motivasi kerja guru termasuk tinggi sebesar 82,08%, sedangkan tingkat kepuasan guru dalam bekerja, mencapai 84,33% serta tingkat pencapaian kinerja guru, sudah baik mencapai 84,86% dari harapan ideal. (b) Hasil analisis regresi berganda diperoleh simpulan bahwa faktor kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan guru secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerjanya, (c). Berdasarkan analisis korelasi dan determinasi, membuktikan adanya hubungan sangat erat dan ketiga faktor tersebut yakni Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan guru berkontribusi sebesar 53,5% atas perubahan pada kinerja guru. Kata kunci: Kompetensi guru, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja guru.

Pendahuluan (Introduction)

Mutu dari proses pendidikan, diharapkan semua sekolah dan orangtua. Untuk itu perubahan semua lini dalam mengisi kekurangan perlu dituntaskan, khususnya kualitas guru dan proses pendidikan berkesinambungan. Dimulai dari perubahan manajemen dan administrasi pendidikan, dari hasil supervisi yang dilakukan Kepala sekolah, berupa supervisi akademik. Disamping kepemimpinan salah satu hal

penting diperankan kepala sekolah. Dan juga kualitas guru dengan kompetensi yang dimiliki suatu keniscayaan.

Dengan guru profesional akan mampu mempengaruhi perilaku belajar anak didik sesuai dengan proses yang dijalankan. Maka untuk itu symbol guru harus menjadi figur yang mumpuni agar pendidikan ada jaminan pada hal yang diharapkan.

Banyak aspek yang mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja dan ketidakstabilan dalam kerja guru, baik akibat faktor internal guru bersangkutan atau unsur eksternal yang ikut membentuk karakter guru. Karena secara teknis, kinerja guru suatu yang digarapkan dapat merubah peningkatan pendidikan. Baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil belajar pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien (Rusman,2012; Setiyati, 2014; Permendiknas No 41 tahun 2007).

Oleh karena itu, kinerja guru bagian dari sistem pendidikan di sekolah (Indah Sari dan Wardi, 2014). Kinerja guru adalah tingkat profesional guru dalam proses pembelajaran selama periode tertentu yang diwujudkan melalui (a) pedagogik, (b) kepribadian, (c) profesional, (d) sosial.

Kata kunci bagi guru adalah pada kompetensi yang dimilikinya, yakni kemampuan pribadi dalam pengetahuan, wawasan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap, disamping itu juga menjadi innovator sehingga upaya perubahan akan terjadi selaras dengan visi kependidikan dan keguruan. (Sardiman, 2005).

Berdasarkan pengamatan pada pra riset peneliti di beberapa sampel SD kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, ada kecenderungan terjadi penurunan baik dari motivasi dan kepuasan kerja yang berimbas pada kinerja guru. Hasil data Neraca Pendidikan daerah (NPD), baik dibandingkan secara lokal, provinsi dan nasional terjadi penurunan kualitas bersaingnya. Untuk itu dikuatkan motivasi dalam kerja guru. Motivasi kerja menjadi pendiring, untuk mencapai tujuan pembelajaran dan mendapatkan prestasi yang diharapkan (Hamzah, 2008).

Beberapa penelitian tentang kedua aspek diatas, diantara, penelitian Pramesti dan Manurung (2019) secara regresi linier berganda, menemukan bahwa (1) ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja guru; (2) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja guru; dan (3) kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disamping itu, dalam aspek manajemen pendidikan juga menyoroti perihal kepuasan kerja yang ikut andil terhadap kinerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para guru sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti kompensasi, gaya penyeliaan, dan rekan sekerja. Tiffin menyatakan dalam bukunya Sutrisno (2011), bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan, dan kerja sama dengan sesama karyawan.

Berkaitan dengan itu, peneliti masih menganggap hal ini masih relevan untuk diteliti, oleh karena itu penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru” dengan mengambil studi kasus guru SD Se-Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Menurut Gordon yang dikutip Mulyasa (2006:38) terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam istilah kompetensi, yaitu: a) Pengetahuan (*knowledge*); b) Pemahaman (*understanding*); c) Kemampuan (*skill*); d) Nilai (*Value*); e) Sikap (*Attitude*) dan f) Minat (*Interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat.

Profesional atau tidaknya kerja guru ditandai dengan kompetensinya. Bahkan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap keberhasilan yang dicapai peserta didik. Karena kompetensi akan berarti kemampuan kerja (Sudjana, 2016). Dan Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya (Sardiman, 2010). Juga menjadi karakter sesorang pendidik yang sanggup berkerja efektif dengan *skills*, *inteleigent*, dan *attitudes* (Spencer (2004).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 74/2008 seirang guru harus memiliki: 1) Kompetensi Pedagogik yang mampu mengelola pengajaran, 2) Kompetensi kepribadian harus mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. 3). Kompetensi profesional, yaitu

kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. 4). Kompetensi sosial, dalam hal ini seorang guru dituntut kemampuannya untuk dapat berkomunikasi.

Penelitian Rohman (2020) menemukan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional secara bersama berpengaruh pada kinerja guru. Juga penelitian Rachmawati, Laurens K, (2020) menyatakan: “Kompetensi profesional guru ber-pengaruh terhadap kinerja guru. Dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru”.

Majid (2005) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki guru akan menunjukkan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Keempat kompetensi yang telah melebur menjadi kompetensi guru, akan terwujud dalam bentuk kinerja guru yang tinggi.

H1: Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru

Motivasi daya mendorong untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya (Uno, 2008). Motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja (Mulyasa, 2003). Sehingga Danim (2011) menyatakan motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial, yakni tujuan proses pembelajaran, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan, kemauan tiada henti, tidak ada kata putus asa sebelum tujuannya tercapai, terus mengembangkan diri dan kerja yang kreatif, inovasi, dan alternatif.

Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan motivasi individu dalam bekerja. Motivasi mengandung pengertian suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran (Fitriani R. & Kamaruddin K, 2023).

Menurut Wibowo (2011), dimensi dan indikator motivasi diukur melalui 3 (tiga) kebutuhan, yakni: Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan dan Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Motivasi memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan. motivasi membentuk perilaku karyawan dan mendorong percampuran *core values* (nilai-nilai dominan) dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsisten, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Motivasi akan menciptakan budaya organisasi yang harmonis kepada pegawai (Herianto S & Azhari, 2021).

Motivasi ikut berdampak dalam kinerja guru (Rasheed, dkk, 2014; Fathurrohman & Suryana, 2012) karena motivasi suatu keinginan untuk melakukan yang terbaik, mampu berkompetensi. Dengan motivasi yang tinggi juga diharapkan kinerjanya tinggi (Mangkunegara, 2006). Winarno dan Perdana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif untuk meningkatkan kinerja guru.

H2: Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

c). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru

Fathoni (2006) meyakini: “kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya”. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008).

Hasibuan (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2015) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu, seperti kepribadian, nilai yang dimiliki, pengaruh usia dan pengalaman. Dan faktor yang berhubungan dengan organisasi, seperti situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan dan keamanan.

Penelitian Sedayu P. dkk (2019) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Parmin (2017) menyimpulkan motivasi dan kompetensi guru secara positif dan signifikan berpengaruh bersamaan terhadap kinerja guru. Penelitian Iswadi, Azhari, Sriyanna (2023) menemukan Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode yang Digunakan

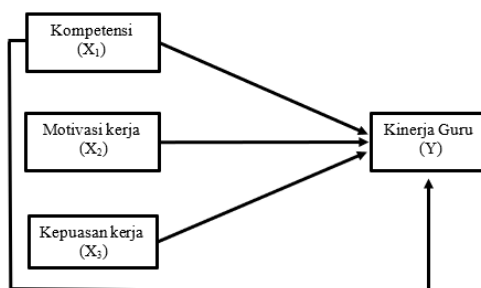
Hillway (1956) yang dikutip Marwan, dkk (2023) menjelaskan metode penelitian adalah studi mendalam dan penuh dengan kehati-hatian dari segala fakta. Penelitian ini berbentuk kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023).

b). Populasi dan Sampel

Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada 30 sekolah SD se-Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat dengan jumlahh semua guru yakni 463 orang. Lalu diambil untuk keperluan riset ini sejumlah 215 sampel guru dengan rumus Slovin pada taraf signifikans 5% yang terdistribusi pada 30 sekolah tersebut.

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian menggunakan variable independent yakni kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan variable terikat (dependent) yakni kinerja guru. Dengan Model analisis regresi berikut:



Gambar 1. Model Analisis Penelitian

Variabel penelitian kompetensi menggunakan dimensi kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial dan professional. Motivasi kerja menggunakan dimensi motivasi internal dan eksternal. Kepuasan menggunakan dimensi Pekerjaan itu sendiri, Pengawas (supervisi), rekan kerja dan Kesempatan promosi serta pendapatan/Gaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Maka sebelum di analisis dilakukan pemeriksaan akan validitas dan reliabilitasnya.

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan validitas variabel kompetensi guru, terdapat 20 butir pernyataan dinyatakan yang valid, dengan tingkat validitas antara 0,423 sampai 0,753 dan reliabilitasnya tinggi sebesar 92,4%. Sedangkan variabel motivasi kerja diukur oleh 10 butir pernyataan yang valid antara 0,568 sampai 0,820 dengan tingkat reliabilitasnya 79,8%. Sementara kepuasan kerja diukur oleh 12 butir pernyataan yang valid antara 0,520 sampai 0,728 dengan tingkat reliabilitasnya 87,3%. Dan kinerja guru dengan menggunakan 10 butir pernyataan dengan nilai validitasnya antara 0,560 sampai 0,685 dengan tingkat reliabilitasnya 89,5%.

b). Hasil Analisis Dekriptif

Hasil skor penilaian kompetensi, tingkat kompetensi pedagogik mencapai 87,48%, kompetensi kepribadian mencapai 89,66%, sedangkan kompetensi sosial dan professional masing-masing sudah baik dengan tingkat kompetensi mencapai 88,43%, dan 86,88%. Secara keseluruhan tingkat pencapaian kompetensi guru masuk kategori baik, dengan tingkat pencapaiannya 88,08% dari harapan idealnya

Motivasi kerja guru, umumnya guru memiliki motivasi yang mengarah ke baik, hal ini disetujui oleh 46,74% guru. Sehingga tingkat pencapaian termasuk tinggi sebesar 82,08%. Dari analisis secara dimensinya, yakni motivasi internal sudah mencapai baik yakni dengan tingkat motivasi sebesar 87,66%. Sedangkan dari aspek motivasi eksternal masih kurang namun mendekati tinggi mencapai 73,72%. Tingkat kepuasan kerja guru, umumnya menyatakan sudah puas (58,91%) namun terdapat 9,14% yang merasa

kurang puas dan tidak puas. Ringkat pencapaian kepuasan kerja guru, masuk kategori puas mencapai 84,33% dari harapan idealnya.

Kinerja guru dari aspek perencanaan pembelajaran mencapai 85,80%, aspek pelaksanaan pembelajaran dengan tingkat pencapaian 84,53% dan aspek evaluasi pembelajaran mencapai 84,40%.

c). Hasil Analisis Statistik (Regresi Berganda)

Setelah di cek persyaratan analisis regresi berganda, baik normalitas data, multikolinieritas dan Heterokedastisitas, maka diperoleh hasil analisis regresi berganda berikut ini:

Pengujian Signifikansi Variabel bebas secara Parsial

Sebagaimana tujuan penelitian yang dipotesiskan untuk dilakukan pengujian dan pembuktian masing-masing variabel bebas atau prediktor yakni Kompetensi guru (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan guru (X_3) terhadap Kinerja guru (Y), maka dilakukan pengujian secara parsial dengan statistik uji-t.

Untuk itu dihitung taksiran nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi ujinya, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Taksiran Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Regresi	(Constant)	7.702	2.293		3.359	.001
	Kompetensi	.090	.033	.178	2.738	.007
	Motivasi	.156	.057	.174	2.711	.007
	Kepuasan	.404	.063	.466	6.373	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut:

Hipotesis 1

- Ho: $b_{yx1} = 0$: Kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $b_{yx1} \neq 0$: Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien regresinya: $b_{yx1} = 0,090$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,738 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,96. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,007 atau identik dengan 0,7% dan nilai ini dibawah 5%. Sehingga Ho ditolak, artinya variabel kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat

Hipotesis 2

- Ho: $b_{yx2} = 0$: Motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $b_{yx2} \neq 0$: Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja guru sebesar $b_{yx2} = 0,156$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,711, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga signifikansi. Sehingga Ho ditolak dan artinya variabel motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3

- Ho: $b_{yx3} = 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $b_{yx3} \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar $b_{yx3} = 0,404$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,373, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak a artinya variabel kepuasan kerja guru SD se kecamatan Johan Pahlawan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Analisis Korelasi

Telah dibuktikan sebelumnya bahwa model antar variabel linier mengikuti model regresi berganda dengan persamaan: $Y = 7,702 + 0,090 X_1 + 0,156 X_2 + 0,404 X_3$

Keterkaitan ketiga faktor yakni Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan guru saling mendukung dan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru tersebut, dibuktikan pula dengan ukuran statistik lain yakni koefisien korelasi dan determinasi. Hal ini ditampakkan dari hasil perhitungan koefisien korelasi berikut:

Tabel 2. Taksiran Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Reg	.731 ^a	.535	.528	2.75337

Dengan nilai koefisien korelasi $R = 0,731$ menunjukkan adanya keterkaitan atau adanya asosiasi positif dan cukup kuat antara faktor-faktor Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap kinerja guru. Dan berdasarkan nilai *R-Square* atau yang disebut sebagai koefisien determinasinya sebesar 0,535 menyatakan besaran kontribusi ketiga faktor tersebut yakni Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan guru berdampak sebesar 53,5% atas perubahan pada kinerja guru. Sehingga kontribusi faktor lainnya yang tidak teliti sekitar 46,3%, seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, fasilitas kerja, ataupun iklim sekolah dan lainnya.

Simpulan (Conclusion)

Penelitian dilakukan pada 30 sekolah SD dengan melibatkan responden guru sejumlah 215 guru di SD se-kecamatan Johan Pahlawan Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Berikut disimpulkan hasil penelitian secara deskriptif dan statistik, yakni:

a. Hasil Deskriptif Hasil Penelitian

Hasil survey pada guru, menyatakan bahwa umumnya tingkat kompetensi dikategorikan baik sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dalam undang-undang, dengan tingkat kompetensi pedagogik mencapai 87,48%, kompetensi kepribadian mencapai 89,66%, sedangkan kompetensi sosial dan profesional masing-masing sudah baik dengan tingkat kompetensi mencapai 88,43%, dan 86,88%. Secara keseluruhan tingkat pencapaian kompetensi guru masuk kategori baik, sebesar 88,08% dari harapan idealnya.

Kemudian dari aspek motivasi kerja guru baik dari aspek internal dan juga eksternal menemukan bahwa tingkat pencapaian motivasi kerja guru termasuk tinggi sebesar 82,08%. Dari analisis secara dimensinya, yakni motivasi internal sudah mencapai baik yakni dengan tingkat motivasi sebesar 87,66%. Sedangkan dari aspek motivasi eksternal masih kurang namun mendekati tinggi mencapai 73,72%.

Sedangkan tingkat kepuasan guru dalam bekerja, baik dari dimensi pekerjaan itu sendiri, Pengawas (supervisi), Rekan kerja, Kesempatan promosi dan pendapatan atau gaji, diperoleh hasil bahwa tingkat pencapaian kepuasan kerja guru, masuk kategori puas mencapai 84,33% dari harapan idealnya.

Dan tingkat kinerja guru dari dimensi perencanaan pembelajaran mencapai 85,80%, aspek pelaksanaan pembelajaran dengan tingkat pencapaian 84,53% dan aspek evaluasi pembelajaran mencapai 84,40%. Dan secara keseluruhan tingkat pencapaian kinerja guru, sudah baik mencapai 84,86% dari harapan ideal.

b. Simpulan Hasil Analisis Statistik

Analisis masalah sekaligus dalam membuktikan hipotesis dilakukan dengan pendekatan statistik parametrik menggunakan analisis regresi berganda, dengan variabel bebas (independent) adalah kompetensi guru (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan guru (X_3). Terhadap variabel terikat (dependent) yakni kinerja guru (Y) yang dimodelkan dengan persamaan $Y = 7,702 + 0,090 X_1 + 0,156 X_2 + 0,404 X_3$.

- (1). Berdasarkan pengujian (statistic – t) diperoleh bahwa variabel kompetensi guru (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat pada taraf signifikan 5%.
- (2). Variabel motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat pada taraf signifikan 5%.
- (3). Variabel kepuasan kerja guru SD se kecamatan Johan Pahlawan Aceh Barat berpengaruh terhadap kinerja pada taraf signifikan 5%.
- (4). Secara simultans (bersama-sama) terbukti dari ukuran koefisien korelasi $R = 0,731$ menunjukkan adanya keterkaitan atau adanya asosiasi positif dan cukup kuat antara faktor-faktor Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap kinerja guru. Dan berdasarkan nilai *R-Square* atau yang disebut sebagai koefisien determinasinya sebesar 0,535 menyatakan besaran kontribusi ketiga faktor

tersebut yakni Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepuasan guru berdampak sebesar 53,5% atas perubahan pada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta
- 2) Akrim, (2021), *Strategi Peningkatan Daya Minat Belajar Siswa: Belajar PAI Mencetak Karakter Siswa*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- 3) A.M, Sardiman (2005). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 4) Anyes Sedayu Pramesti dan Lisman Manurung. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tangerang, Banten, *Jurnal Guru Dikmen dan Dikus*
- 5) Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia
- 6) Fathorrahman (2017). Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Kompetensi Sosial Dosen. *AKADEMIKA*; VOL. 15 No. 1, Februari.
- 7) Ghozali, Imam (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- 8) Hamzah B. Uno (2008). *Model Pembelajaran*, Jakarta; PT. Bumi Aksara
- 9) Herianto S. & Azhari (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai UPTD Wilayah III DPKA (Samsat) Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan* 10(19): 1-11
- 10) Hernawati, Sudirman dan Nyoman Sridana (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada, *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(2): 32-37
- 11) Hendri Rohman (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 1(2): 92~102
- 12) Iswadi, Azhari, Sri Yanna (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SD Negeri Di Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan* 12(23): 31-37, DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v12i23.363>
- 13) Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- 14) Kreitner R, Kinicki (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 15) Lilik Rachmawati dan Laurens Kaluge (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)* 14(1): 1-6, 2020
- 16) Lindgren, H.C. (1976). *Educational Psychology in the Classroom*. Newyork: John Wiley.
- 17) Madjid. (2005). *Perencanaan Pembelajaran*, Cetakan Pertama, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 18) Hasibuan, M (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 19) Mangkunegara A. A. Prabu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 20) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 21) Marwan, Ibrahim Sufi, Win Konadi, Yusrizal Akmal (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Medan: Sefa Bumi Persada
- 22) Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- 23) Parmin (2017). Pengaruh kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Fokus Bisnis*. 16(01).
- 24) Rasheed, M.I., Humayon, A.A, et al. (2014). *Factors affecting teacher's motivation an. HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs)*. Department of Management Sciences, COMSATS Institute of Information Technology, Vehari, Pakistan. www. Emeraldinsight. com. 2014
- 25) Riza Fitriani dan Kamaruddin K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Penerapan Jabatan Fungsional dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan

- Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan* 12(24): 25-32, DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v12i24.391>
- 26) Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
 - 27) Sedarmayanti (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
 - 28) Spencer, M. Kyle dan Spencer (2004). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
 - 29) Sudarwan Danim (2011). *Pengantar Pendidikan*. Bandung: ALFABETA
 - 30) Sudjana, Nana (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 - 31) Titin Eka Ardiana (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), Program Studi Akuntansi, FE UMP.
 - 32) Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemolesian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
 - 33) Wibowo. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2*. Rineka Cipta, Jakarta