



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Kecamatan Ampenan

Dian Ananta¹, Abdul Kadir Jaelani^{1*}, Filsa Era Sativa¹

¹ Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

DOI: [10.29303/jpap.v10i1.1136](https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1136)

Sitasi: Ananta, D., Jaelani, A. K., & Sativa, F. E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Kecamatan Ampenan. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 10(1), 1-4. <https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1136>

*Corresponding Author:

Abdul Kadir Jaelani, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

aqj_fkip@unram.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Ampenan. Latar belakang studi ini didasari oleh belum optimalnya kesejahteraan guru, khususnya guru honorer, yang dihadapkan pada tantangan seperti rendahnya upah, terbatasnya sarana prasarana, serta kurangnya dukungan dari gaya kepemimpinan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, serta metode survei melalui angket. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru PAUD di Kecamatan Ampenan, dan sebanyak 62 orang dijadikan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling*. Instrumen angket telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil semua item dinyatakan valid dan nilai *Cronbach's Alpha* >0,7, menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel. Data dianalisis menggunakan uji normalitas, linearitas, dan uji t untuk menguji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antarvariabel bersifat linear. Uji hipotesis memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi pihak terkait dalam meningkatkan kesejahteraan guru demi mendukung kualitas pendidikan anak usia dini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Guru PAUD, Pendidikan Anak Usia Dini.

Pendahuluan

Indonesia sebagai negara berkembang masih memiliki beragam pekerjaan rumah terkait Pendidikan di Indonesia. Kondisi tersebut berhubungan dengan Pendidikan Indonesia yang masih sangat rendah dan juga kesejahteraan guru yang belum optimal. Pendidikan menjadi garda terdepan untuk meningkatkan kemungkinan dan mengusahakan terwujudnya Indonesia emas pada tahun 2030. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting. Tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh

keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Tingginya proporsi guru honorer dengan gaji rendah di Indonesia memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja mereka. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa terdapat 704.503 guru honorer, yang mencakup sekitar 24% dari total guru di Indonesia. Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh *Institute for Demographic and Affluence Studies (IDEAS)* mengungkapkan bahwa 74% guru honorer atau kontrak memiliki penghasilan di bawah Rp 2.000.000,- per bulan, bahkan 20,5% di antaranya berpenghasilan di bawah Rp 500.000,- per bulan (CNN, 2023). Rendahnya gaji ini berdampak langsung pada kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa gaji yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar. Sebaliknya, pendapatan yang rendah

dapat menurunkan semangat kerja, mengganggu konsentrasi dalam mengajar, dan menurunkan motivasi. Penelitian lain menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat dan antusiasme dalam bekerja. Berdasarkan demikian, tingginya proporsi guru honorer dengan gaji rendah di Indonesia berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Diperlukan perhatian serius dari pemerintah dan pemangku kepentingan terkait untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer melalui perbaikan sistem penggajian dan peningkatan status kepegawaian, guna memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (2001) dalam Ahmadiansah, R. (2016) bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Guru akan memiliki kepuasan kerja bila tanggapan yang diperoleh bersifat positif dan juga sebaliknya (Chamundeswari, 2013). Guru apabila memiliki kinerja yang baik maka harus diimbangi dengan kepuasan kerja yang diterima selama berada disekolah. Berdasarkan hal di atas kepuasan kerja guru adalah target utama dalam suatu organisasi, karena secara langsung ataupun tidak langsung kepuasan kerja guru dapat memberikan dampak terhadap produktivitas sebuah instansi (Aprillianti, 2021). Kepuasan kerja pada setiap guru harus dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya agar semangat kerja, kecintaan, dan kepatuhan kerja pada setiap guru dapat meningkat. Guru akan mempunyai kinerja yang bertanggung jawab serta memberikan kontribusi yang maksimal apabila telah mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Penelitian ini mengkaji kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Ampenan dari segi upah, lingkungan kerja, karakter individu, dan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Ampenan masih bervariasi dan belum optimal. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, serta komunitas sekolah, dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan serta kualitas pengajaran guru PAUD di Kecamatan Ampenan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini, dengan memberikan

wawasan terkait pentingnya memperhatikan faktor kepuasan kerja guna mengoptimalkan kinerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan menggunakan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan di PAUD Kecamatan Ampenan Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pada tahun ajaran 2024/2025 semester genap. Penelitian ini dilaksanakan pada saat proses pembelajaran berlangsung. Untuk penelitian terhitung dari survei awal pada bulan April 2025 sampai dengan Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru-guru di Kecamatan Ampenan yang berdasarkan data Kemendikbud bahwa jumlah TK di Kecamatan Ampenan sejumlah 51 lembaga, dengan jumlah keseluruhan guru sebanyak 169 guru. Sampel penelitian sebanyak 62 guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Ampenan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

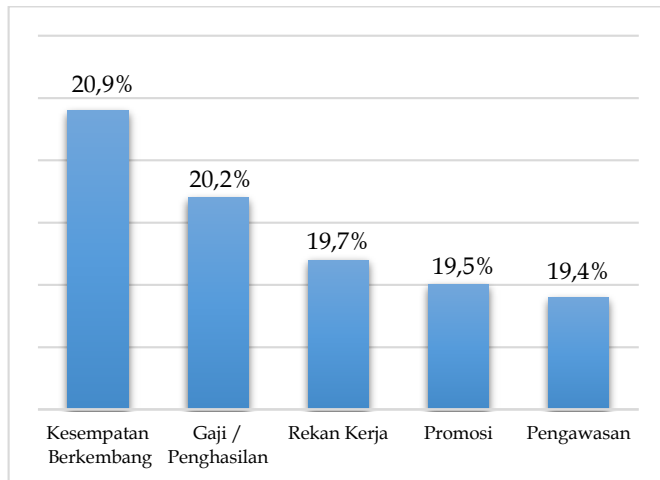
Hasil dan Pembahasan

Analisis Data Penelitian

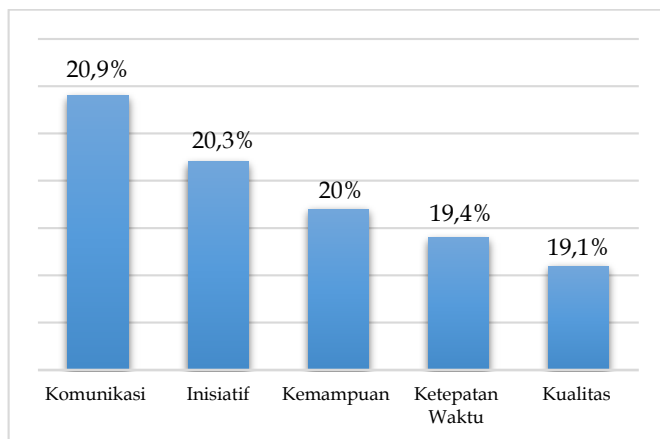
Hasil analisis terhadap 20 item pernyataan valid, diperoleh bahwa indikator dengan kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja guru PAUD adalah kesempatan berkembang, dengan presentase sebesar 20,9%. Indikator ini Guru yang merasa diberi ruang untuk mengembangkan kompetensi, baik melalui pelatihan, seminar, maupun pengembangan karier, akan memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Kesempatan ini menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan diri dalam bekerja. Selanjutnya, indikator Gaji/Penghasilan menyumbang 20,2%, diikuti oleh Rekan Kerja sebesar 19,7%, kemudian pada Promosi memperoleh presentase sebesar 19,5%, dan Pengawasan sebesar 19,4%. Kelima indikator ini memiliki kontribusi yang hampir merata, mencerminkan bahwa guru cukup konsisten dalam menjalankan peran disekolah dengan baik (Gambar 1).

Berdasarkan hasil analisis terhadap 20 item pernyataan valid, diperoleh bahwa indikator dengan kontribusi terbesar terhadap Kinerja Guru adalah komunikasi, dengan presentase sebesar 20,9%. Indikator ini Kemampuan guru dalam menyampaikan informasi secara jelas dan efektif kepada siswa, rekan kerja, maupun orang tua sangat mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Komunikasi yang baik menciptakan suasana belajar yang positif dan interaktif. Selanjutnya, indikator Inisiatif dengan presentase

sebesar 20,3%, diikuti oleh Kemampuan sebesar 20%, kemudian pada Ketepatan Waktu memperoleh presentase sebesar 19,4%, dan Kualitas sebesar 19,1 mengindikasikan bahwa guru cenderung belum maksimal dalam meningkatkan kualitas diri, Guru dengan kualitas kerja tinggi akan memberikan dampak nyata terhadap hasil belajar siswa (Gambar 2).



Gambar 1. Diagram presentase Kepuasan Kepuasan Kerja



Gambar 2. Diagram Presentase Kinerja Guru

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Formula *Cronbach's Alpha* untuk instrumen Kepuasan Kerja (X1), Kinerja Guru (Y) terbilang 0,959-0,093. Masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 yang berarti dapat dinyatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Prasyarat

Hasil dari uji Normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, didapatkan hasil sebesar 0,070, di mana data tersebut berdistribusi Normal karena jika nilai signifikansi $>0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Kemudian untuk Uji

Linearitas didapatkan hasil sebesar 0,001, dimana data tersebut dapat dikatakan linear karena jika nilai sig. $<0,05$, maka dapat disimpulkan Uji Linieritas sudah terpenuhi.

Uji hipotesis Uji T

Berdasarkan pada hasil uji t, maka perimbangan antara t_{hitung} dengan $df = (n-k-1) = (62 - 2 - 1) = 59$. adalah sebagai berikut ini yaitu hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,574 > 2,001$) dan nilai signifikansi sebesar 0.001 ($0.001 < 0.05$). Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hubungan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru PAUD

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 62 guru. Dari hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru PAUD. Sebelum penelitian dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Ampenan masih tergolong bervariasi dan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan mengenai rendahnya upah, lingkungan kerja yang belum kondusif, gaya kepemimpinan yang belum mendukung, serta keterbatasan dalam pengembangan karier guru. Sejalan dengan penelitian Jaelani (2022) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan melalui peran mediasi komitmen organisasi, serta berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian terkait dengan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD dikatakan linear yang didapatkan bahwa nilai uji linearitas $<0,005$. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru, model regresi linear yang digunakan cocok untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan tingkat kepuasan kerja. Maka uji hipotesis didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} = 7,574 > t_{tabel} = 2,001$ dengan signifikansi = 0,001 ($<0,05$). Hubungan linear berarti perubahan pada kepuasan kerja diikuti perubahan pada kinerja guru secara proposional dan konsisten. Nilai signifikan menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Yang berarti penelitian ini terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD. Sejalan dengan pendapat Aprillianti (2021), kepuasan kerja guru menjadi target penting dalam organisasi pendidikan karena berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas dan kinerja guru. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Menurut Sulastri (2024)

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam manajemen kelas dan pendekatan pembelajaran. Guru yang merasa dihargai, didukung oleh manajemen sekolah, dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan keengganan untuk berinovasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pengajaran.

Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Langkah-langkah seperti memberikan penghargaan yang adil, meningkatkan kesejahteraan, pelatihan berkelanjutan, dan iklim kelas yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kinerja guru pun akan akan meningkat yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, dihargai oleh lingkungan sekolah dan memberikan dampak positif bagi siswa. Rasa puas ini mendorong semangat kerja yang tinggi sehingga guru lebih berinisiatif dalam menyiapkan materi pembelajaran, menggunakan metode yang variatif dan lebih sabar dalam menghadapi tantangan dikelas. Sejalan dengan pendapat Pundawarman et al., (2024) Tingkat kepuasan kerja memengaruhi kinerja guru secara signifikan, terutama dalam hal kreativitas mengajar, tanggung jawab, dan sikap positif di lingkungan kerja.

Kesimpulan

Penelitian ini membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Ampenan. Hasilnya menunjukkan ada hubungan yang kuat dan signifikan antara keduanya. Uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berkaitan langsung dengan kinerja guru, dan hubungan ini bersifat linear. Instrumen penelitian yang digunakan terbukti valid dan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi yaitu 0,959 dan 0,938. Faktor terpenting yang membentuk kepuasan kerja adalah rasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Ampenan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya baik karena kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang mendukung, gaji yang layak, maupun kepemimpinan

yang suportif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hubungan ini bersifat langsung dan konsisten, sehingga peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu pembelajaran di PAUD perlu dimulai dari strategi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Daftar Pustaka

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Aprilianti, N., & Mansur, U. (2021, June). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 72-82).
- Aprilianti, R., & Mansur, A. (2021). Kepuasan kerja guru dan implikasinya terhadap produktivitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 115-123.
- Chamundeswari. (2013). Teacher Management Styles and their Influence on Performance And Leadership Development Among Students at the Secondary Level. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. Vol 2. No.1 pp 367-370.
- Institute For Demographic and Affluence Studies (IDEAS). (2022). *survei penghasilan guru honorer di indonesia*
- Jaelani, A. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri di Kota Mataram (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2022). *Statistik jumlah dan komposisi guru di Indonesia 2022*.
- Sulastri, D. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri I Mandage. *Jurnal Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 98-106.
- Pundawarman, D., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 1 Cilamaya Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 3506-3519. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7817>