

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut (Uyun, 2021) sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Aspek yang terpenting dari keempat sumber tersebut yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor sentral yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan berperan penting dalam menggerakkan seluruh sumber daya lainnya secara efektif.

Dalam pengembangan tenaga pendidik, tentu berkaitan dengan erat pada pengembangan sumber daya manusia atau SDM. Pada dasarnya pengembangan adalah proses berkelanjutan yang dilakukan oleh setiap organisasi, baik perusahaan, lembaga pendidikan, pemerintahan, atau lembaga lain, sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SDM, yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan, maupun kebutuhan zaman. Dalam konteks tenaga pendidik, upaya mengembangkan ini menjadi sangat penting karena guru dan tenaga kerja pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan.

Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar.

SMP Negeri 1 Wangon merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang berstatus negeri dan berada di bawah pengelolaan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah. Sekolah ini menyelenggarakan proses pembelajaran bagi peserta didik lulusan sekolah dasar (SD) atau sederajat dengan tujuan mengembangkan potensi mereka agar menjadi individu yang beriman, berakhlak, cerdas, kreatif, serta mampu bersaing di era modern. Sebagai institusi pendidik, SMP Negeri 1 Wangon melaksanakan kegiatan belajar mengajar berdasarkan

kurikulum yang berlaku (seperti Kurikulum Merdeka) dengan keterampilan dasar. Sekolah ini juga berupaya menciptakan lingkungan belajar yang aman, disiplin, dan berkualitas, dengan dukungan tenaga pendidik profesional, fasilitas yang memadai, serta berbagai kegiatan ekstrakurikuler untuk menunjang pengembangan potensi siswa secara menyeluruh. Guru ASN terbagi menjadi dua yaitu PNS dan PPPK tetapi keduanya memiliki perbedaan dalam status kepegawaiannya. Guru PNS berstatus pegawai tetap sedangkan PPPK merupakan ASN perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Untuk ketentuan jam kerja guru PNS dan PPPK umumnya sama yaitu 37 jam 30 menit perminggu tidak termasuk jam istirahat. Tenaga pendidik profesional dengan keseluruhan guru ASN di SMP N 1 yang telah tersertifikasi. Berikut ini adalah jumlah guru ASN SMP N 1 Wangon yang telah tersertifikasi:

Tabel I - 1 Jumlah Guru ASN SMP N 1 Wangon

Golongan	Jumlah
Guru PNS	17
Guru PPPK	14
Jumlah	31

Sumber: Data smp negeri 1 wangon, 2026

Menurut Benardin dan Russel dalam (Herawati et al., 2022), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Sedangkan Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Kinerja bukan

hanya hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan, motivasi, dan profesionalisme seorang dalam bekerja. Kinerja yang baik tidak hanya terlihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketetapan waktu, serta kesesuaian standar yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja memerlukan pengelolaan sumber daya manusia efektif, motivasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang mendukung agar setiap individu dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut, Wulandari H., & Poewarti, E. (2023). Kinerja guru merupakan perilaku seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara konkrit dan merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga yang profesional di bidang pendidikan. Mengacu kepada peraturan Menteri PAN RB Nomor 16 tahun 2009, kinerja pendidik didalamnya adalah merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, dan melaksanakan penilaian dalam pembelajaran (Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007).

Berdasarkan dari hasil wawancara pada SMP Negeri 1 Wangon guru PNS maupun P3K memperlihatkan kinerja yang sangat optimal dalam pelaksanaan pembelajaran, yang ditunjukkan melalui kesiapan merancang

pembelajaran dengan menyusun RPP secara lengkap, terstruktur, dan selaras dengan kurikulum, merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas, menyesuaikan materi dengan karakteristik peserta didik, serta merancang penggunaan metode dan media pembelajaran yang beragam untuk mendorong keaktifan siswa, kemudian melaksanakan pembelajaran di kelas secara efektif dengan menciptakan suasana belajar yang kondusif, interaktif, dan menyenangkan, menyampaikan materi secara jelas dan kontekstual, memberikan ruang bagi siswa untuk bertanya dan berdiskusi, serta menerapkan variasi metode pembelajaran sehingga siswa mengikuti proses belajar dengan antusias, dan selanjutnya melakukan penilaian hasil belajar secara berkelanjutan melalui penilaian sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dianalisis untuk mengetahui ketercapaian kompetensi, disertai pemberian umpan balik yang membangun serta pemanfaatan hasil penilaian sebagai dasar perbaikan dan tindak lanjut pembelajaran berupa kegiatan remedial dan pengayaan. Berikut adalah tabel data kinerja Guru ASN SMP N 1 Wangon:

Tabel I - 2 Tabel Kinerja Guru ASN SMP N 1 Wangon

NO	Indikator	Rating Hasil Kinerja	Rating Hasil Perilaku	Predikat Kinerja Periodik
1.	Kemampuan menyusun RPP	Sesuai ekspetasi	Sesuai ekspetasi	Baik
2.	Kemampuan menilai hasil belajar	Sesuai ekspetasi	Sesuai ekspetasi	Baik
3.	Kemampuan melaksanakan; pembelajaran.	Sesuai ekspetasi	Sesuai ekspetasi	Baik

Sumber: Data Kinerja SMP N 1 Wangon

Data diatas menunjukan kinerja guru di SMP N 1 Wangon sudah baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu semangat kerja hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna et.,al dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan hasil bahwa Semangat kerja mempengaruhi Kinerja, menurut (Restu Cahyono et al., 2025) Semangat kerja guru dapat dipahami sebagai dorongan kuat yang menggerakkan mereka untuk menghasilkan kinerja terbaik, terutama dalam kegiatan pembelajaran yang berfokus pada peningkatan prestasi belajar peserta didik. Apabila suasana kerja mendukung dan motivasi kerja guru berada pada tingkat yang tinggi, maka guru tidak hanya merasa nyaman dalam menjalankan peran bersama rekan kerja, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab besar dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Guru dengan semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang melampaui ekspektasi. Sebaliknya, guru yang memiliki semangat kerja rendah akan menampilkan perilaku tidak produktif, seperti enggan melaksanakan tugas atau bahkan meninggalkan pekerjaan dalam waktu lama (Werang et al., 2022)

Semangat kerja merupakan aspek penting yang perlu dimiliki sebelum seseorang menjalankan tugas, karena menjadi pendorong utama dalam meningkatkan performa secara optimal. Guru yang bersemangat dalam bekerja biasanya menyelesaikan tugas dengan kesadaran penuh tanpa paksaan, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Semangat kerja yang kuat juga mampu menumbuhkan sikap positif, seperti loyalitas, antusiasme, kemampuan bekerja sama, serta kepatuhan pada kewajiban dan disiplin terhadap aturan yang berlaku (Khoiriah et al., 2023)

Semangat kerja guru dapat dipahami sebagai dorongan batin yang memotivasi guru untuk memberikan hasil kerja terbaik, khususnya dalam kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan prestasi belajar siswa. Semangat ini bukan sekadar antusiasme sesaat, tetapi merupakan wujud kesungguhan profesional dan komitmen terhadap perkembangan peserta didik. Apabila budaya kerja di sekolah mendukung serta motivasi guru berada pada kondisi optimal, maka guru akan merasa lebih nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya menunjukkan performa melebihi ekspektasi, lebih kreatif dalam mengajar, serta secara aktif memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja akan memunculkan perilaku negatif dan tidak produktif, seperti ketidakpatuhan terhadap tugas atau sering meninggalkan pekerjaan dalam waktu lama. Menurut (Restu Cahyono et al., 2025) semangat kerja menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan

semangat yang tinggi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Tanggapan emosional tersebut dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) dengan membandingkan antara apa yang seseorang harapkan dengan apa yang diperoleh dari hasil kerjanya. (Herawati et al., 2022)

Berdasarkan dari hasil wawancara pada SMP Negeri 1 Wangon, diketahui bahwa guru PNS maupun P3K menunjukkan semangat kerja yang sangat positif, yaitu tingkat presensi, kerja sama, semangat kerja, serta hubungan yang harmonis. Kehadiran guru dan tenaga kependidikan berada pada kategori baik, yang terlihat dari kedisiplinan dalam mematuhi waktu kerja serta minimnya ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Selain itu, terjalin kerja sama yang solid antara guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan sekolah dalam merancang pembelajaran, melaksanakan program sekolah, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Semangat kerja guru juga terlihat dari antusiasme dalam kegiatan mengajar. Upaya guru menghadirkan cara mengajar yang lebih efektif, dan sesuai dengan perkembangan zaman agar siswa lebih mudah memahami materi serta keterlibatan dalam berbagai aktivitas sekolah. Keadaan ini semakin diperkuat oleh hubungan yang terjalin secara harmonis antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, yang ditunjukkan melalui komunikasi yang efektif, sikap saling menghormati, serta

terciptanya suasana sekolah yang aman, nyaman, dan mendukung proses pembelajaran.

Faktor lainnya yang diketahui dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna et.,al dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan hasil bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja, menurut (Merek & Pencacah, 2022) Motivasi kerja merupakan aspek yang sangat menentukan dorongan seorang guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dorongan internal tersebut memunculkan perilaku aktif untuk mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan tanggung jawab pembelajaran. Setiap tindakan guru pada dasarnya tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh kekuatan dari dalam diri yang menuntun mereka untuk bekerja lebih baik. Kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, tingkat kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kesempatan saja, tetapi juga sangat bergantung pada motivasi yang dimiliki.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya. Dorongan tersebut menumbuhkan perilaku aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap tindakan yang dilakukan guru dipengaruhi oleh kekuatan internal yang memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik, dan kekuatan tersebut dikenal sebagai motivasi. Dalam dunia kerja, tingkat kinerja seseorang

dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, kesempatan, serta motivasi. Sebagai tenaga profesional, setiap guru memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan kondisi individu, sehingga menghasilkan variasi dalam pencapaian kinerja mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Permasalahan yang terkait dengan motivasi sering kali muncul karena perbedaan persepsi mengenai bentuk penghargaan yang dianggap penting. Apa yang menjadi sumber motivasi bagi seorang guru belum tentu memiliki makna yang sama bagi guru lainnya. Oleh sebab itu, pihak sekolah perlu memberikan perhatian besar terhadap faktor motivasi kerja, melalui berbagai usaha dan kebijakan yang mendukung peningkatan semangat kerja guru. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa kebijakan yang memberikan rasa kenyamanan kerja, kompensasi yang layak, maupun penghargaan dalam berbagai bentuk (reward). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan guru dapat terpenuhi, sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal dan merasa puas dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Ichlasurohmah et al., 2023) bahwa motivasi adalah suatu proses yang memotivasi, membimbing, dan mendukung perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan, menurut (Greenberg et al., 2003). Tujuan guru adalah untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada siswa melalui pelajaran. Semangat seorang guru dalam bekerja merupakan cerminan dari keseluruhan pendidikannya. Motivasi guru akan meningkat ketika merasa dihormati, dihargai, dan diperlakukan secara adil dalam

bekerja serta mampu menghadapi tantangan untuk menunjukkan kemampuannya. Indikator motivasi guru muncul baik dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, klaim (Weliyanto, 2020). Motivasi intrinsik terkait pekerjaan berbeda dengan motivasi ekstrinsik, yang melibatkan dukungan eksternal seperti kompensasi, penghargaan, dan hadiah. Seorang guru dapat mengarahkan penyebaran informasi sesuai dengan hukum dan moral yang mengatur masyarakat dengan memotivasi siswa secara positif.

Menurut (Ain et al., 2024) Motivasi kerja merupakan faktor pendorong semangat kerja sehingga individu mengeluarkan kemampuan dan keahliannya secara optimal untuk bekerja. Semakin terpenuhinya kebutuhan individu melalui bekerja maka akan semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja (Tetuko, 2017). Manajemen suatu organisasi perlu memahami motivasi setiap pegawainya dalam bekerja agar mampu memahami dinamika yang terjadi pada organisasi (Purba et al., 2020). (Asaari et al., 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri atas tiga elemen yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Penjelasan ketiga elemen tersebut diuraikan sebagai berikut: 1). Arah perilaku berhubungan dengan tindakan yang dipilih (antara beberapa pilihan tindakan) oleh pegawai ketika merespon suatu kejadian. Manajemen dapat menilai arah perilaku pegawai, apakah sesuai dengan tujuan organisasi atau tidak, dengan melihat motivasi yang dimiliki ketika bekerja. 2). Tingkat usaha berkaitan dengan seberapa besar upaya yang dilakukan oleh pegawai terkait arah perilaku yang telah dipilih. 3). Tingkat

kegigihan saat menemui rintangan dalam bekerja maka pegawai yang memiliki motivasi positif akan berupaya mengatasi rintangan tersebut tanpa menunggu orang lain menyelesaikan rintangan atau permasalahan yang sedang dihadapi.

Berdasarkan dari hasil wawancara pada SMP Negeri 1 Wangon, diketahui bahwa guru PNS maupun P3K Menunjukkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang sangat baik, tercermin dari tingginya dorongan kerja guru yang berasal dari aspek internal maupun eksternal. Motivasi intrinsik tampak dari kesungguhan guru dalam menjalankan tanggung jawab pembelajaran, seperti menyusun perangkat pembelajaran secara optimal, melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara berkelanjutan, serta melakukan penilaian terhadap capaian belajar siswa. Selain itu, guru menunjukkan kemauan untuk terus meningkatkan kompetensi profesional dengan mengikuti pelatihan, seminar, serta berbagai kegiatan pengembangan diri lainnya demi meningkatkan mutu pembelajaran. Adapun motivasi ekstrinsik ditunjukkan melalui penerapan kebijakan sekolah yang jelas, adil, dan mendukung kinerja guru, seperti pembagian tugas yang seimbang dan pemberian apresiasi atas pencapaian kerja. Kondisi tersebut semakin diperkuat oleh pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara terencana dan bersifat pembimbingan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja guru serta menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif di lingkungan sekolah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna et.,al dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan hasil bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja, menurut (Samudi, 2022) kepuasan kerja merupakan bentuk sikap yang menunjukkan penilaian individu terhadap pekerjaannya, baik yang ditunjukkan melalui rasa suka atau tidak suka, senang atau tidak senang, serta pandangan positif ataupun negatif terhadap lingkungan dan pengalaman kerja yang dialami. Sikap tersebut muncul sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap berbagai aspek yang terdapat dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi elemen penting bagi guru dalam mencapai aktualisasi diri dan kesejahteraan psikologis. Apabila seorang guru tidak mencapai kepuasan kerja, maka ia cenderung mengalami hambatan dalam perkembangan mental dan emosionalnya. Kondisi ini dapat memicu rasa frustrasi sehingga berdampak pada penurunan kinerja dan komitmen dalam melaksanakan tugas profesional, Pekerjaan; meliputi: tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Promosi, meliputi; tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan. Supervisor, meliputi; kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan. Rekan Sekerja, meliputi; tingkat hingga di mana para rekan sekerja bersikap bersahabat dan kompeten.

Menurut Agustina et al., (2024) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menjadikan seseorang untuk terus meningkatkan kinerja yang sudah dilakukannya. Sedangkan menurut Murwaningsih, (2022) Kepuasan kerja adalah tanggapan, baik positif maupun negatif, atas pengakuan yang diperoleh oleh guru dari situasi dan kondisi yang dialaminya terkait pekerjaannya. Sejauh mana seorang karyawan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka, memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka (menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) pekerjaan yang sifatnya menantang; (2) kompensasi atau upah yang diterima dapat dianggap pantas; (3) lingkungan kerja yang nyaman; dan (4) rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan dari hasil wawancara pada SMP Negeri 1 Wangon guru PNS maupun P3K memperlihatkan kepuasan kerja yang tinggi, yang terlihat dari kemampuan melaksanakan tugas secara efektif berkat arahan dan pengendalian yang jelas serta konstruktif dari atasan, sehingga guru merasa terbimbing dan percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, guru memperoleh dukungan penuh dari kepala sekolah untuk mengembangkan inovasi dan menjalin kolaborasi antar guru

mata pelajaran, yang mendorong terciptanya pembelajaran yang lebih kreatif dan sinergis.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja guru dipengaruhi oleh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Semangat kerja. Motivasi dan Kepuasan kerja mendorong Semangat kerja guru dalam mencapai kinerja yang baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ratna et al., 2023) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru MAN 3 Pasaman. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zakki et al (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi serta merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Selain itu Semangat kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan Kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Miryani (2024) mengemukakan Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP dan MTSN Kec. Ulu dan Curup Utara. Berdasarkan latar belakang di atas masalah dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 1 wangon?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 1 wangon?

3. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 wangon?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja guru di SMP Negeri 1 wangon?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja guru di SMP Negeri 1 wangon?
6. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja di guru SMP Negeri 1 wangon melalui semangat kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja di guru SMP Negeri 1 wangon melalui semangat kerja sebagai variabel intervening?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah ruang lingkup penelitian di terapkan agar dalam penelitian berfokus pada pokok permasalahan dan pembatasan yang ada. Tujuan penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran yang hendak dijadikan penelitian nantinya. Maka penulis memandang perlu untuk menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian ini yang di bahas hanya pada pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.
2. Subyek penelitian dibatasi pada guru ASN SMP Negeri 1 Wangon.

3. Kinerja guru merupakan hasil kerja serta perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2021). Kinerja guru dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang digunakan dalam definisi operasional variabel sebagaimana dikemukakan oleh Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022) antara lain:
 - a. Kemampuan menyusun RPP
 - b. Kemampuan menilai hasil belajar
 - c. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
4. Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara antusias dan sungguh-sungguh. Secara umum, semangat kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui motivasi, kedisiplinan, serta komitmen dalam mencapai tujuan organisasi Rahmawati & Hidayat, (2021). Semangat kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Hastuti, M., Saidil, M., & Amrullah, A. (2024) antara lain:
 - a. Presensi
 - b. Kerjasama
 - c. Kegairahan kerja
 - d. Hubungan yang harmonis
5. motivasi kerja merupakan faktor internal dalam diri seseorang yang berfungsi untuk mendorong, mengarahkan perilaku, serta

menumbuhkan semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru menjadi salah satu faktor internal yang mampu membangkitkan semangat kerja guru sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Wiryanto & Wahyudi, 2022). Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang di kemukakakn oleh (Anggraeni, 2021) antara lain:

- a. Motivasi intrinsik dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan karena adanya minat.
 - 1) Tanggung jawab
 - 2) Pengembangan profesi
 - b. Motivasi ekstrinsik dorongan yang berasal dari faktor luar diri seseorang.
 - 1) Kebijakan
 - 2) Supervisi
6. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai tingkat sejauh mana individu merasakan perasaan positif maupun negatif terhadap berbagai aspek atau dimensi yang melekat pada tugas-tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang positif, di mana individu merasa senang serta memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan yang dijalannya (Atmaja, 2022).

Kepuasan dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang di kemukakan oleh Khairina, V., Pramesthi, R. A., & Tulhusnah, L. (2025) antara lain:

- a. Pekerjaan
- b. Rekan kerja
- c. Pengawas
- d. Promosi

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Wangon.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru SMP Negeri Wangon.
3. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wangon.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 wangon.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP N 1 Wangon.
6. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Wangon dengan semangat kerja sebagai variable intervening.
7. Mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Wangon dengan semangat kerja sebagai variable intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini di harapkan bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan dan pengembangan teori menejemen sumber daya manusia terhadap kajian mengenai interaksi antar motivasi, kepuasan kerja, semngat kerja, dan kinerja guru.
- b. Penelitian ini merupakan tambahan informasi bagi pembaca yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi SMP N 1 Wangon dalam menentukan kebijakan peningkatan kinerja guru terutama yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi dan semangat kerja.