



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 4, 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 4, 2025

Pages: 4260–4275

Pengaruh Inovasi Guru terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh
Kepuasan Kerja Guru SMP Unggulan Bina Insan Mulia

Mumtazatu Al Husna, Ali Jufri, Risdianto

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i4.3653>

How to Cite this Article

APA : Al Husna, M., Ali Jufri, & Risdianto, R. (2025). Pengaruh Inovasi Guru terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Guru SMP Unggulan Bina Insan Mulia. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(4), 4260 – 4275. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i4.3653>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Pengaruh Inovasi Guru terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Guru SMP Unggulan Bina Insan Mulia

Mumtazatu Al Husna^{1*}, Ali Jufri², Risdianto³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153 Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: mumtazaalhusna@gmail.com

Diterima: 25-07-2025

| Disetujui: 07-08-2025

| Diterbitkan: 09-08-2025

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the partial significant effect of teacher innovation on teacher performance, as well as to examine the role of job satisfaction as a mediating variable among teachers at SMP Unggulan Bina Insan Mulia. This study employs a quantitative approach with a case study method and data collection through questionnaires. The population and sample consist of all 35 teachers at SMP Unggulan Bina Insan Mulia. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS version 22. The results indicate that teacher innovation significantly affects teacher performance, and job satisfaction is proven to mediate the relationship between teacher innovation and teacher performance.

Keywords: Teacher Innovation, Teacher Performance, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara inovasi guru terhadap kinerja guru, serta untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru SMP Unggulan Bina Insan Mulia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik studi kasus dan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru SMP Unggulan Bina Insan Mulia yang berjumlah 35 guru. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara inovasi guru dan kinerja guru.

Katakunci: Inovasi Guru, Kinerja Guru, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan modern, hubungan antara inovasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru menjadi topik perdebatan teoretis yang signifikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa inovasi dalam pengajaran dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, pandangan lain menekankan bahwa inovasi tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara langsung, tergantung pada faktor-faktor kontekstual seperti beban kerja dan dukungan manajerial. (Patricia & Purnama, 2024).

Fenomena semangat kerja tinggi di kalangan guru di daerah terpencil, meskipun dengan keterbatasan fasilitas, mengindikasikan pentingnya faktor psikososial dan lingkungan. Penelitian oleh Arief et al., (2024) menyoroti bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi kebijakan tanpa memperhitungkan faktor intrinsik seperti motivasi dan kesejahteraan guru bisa menjadi kurang efektif dalam mendorong kinerja optimal.

Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, inovasi dalam metode pengajaran, teknologi pendidikan, dan manajemen sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Studi oleh (Patricia & Purnama, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat menghambat inovasi pengajaran. Hal ini menyoroti pentingnya manajemen beban kerja dalam mendukung inovasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **PENGARUH INNOVASI TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA GURU SMP U BINA INSAN MULIA**

URAIAN TEORI

Inovasi Guru

Inovasi pendidikan juga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan strategi yang lebih menarik dan efektif. Penggunaan multimedia, simulasi, dan platform pembelajaran adaptif dapat membantu peserta didik memahami konsep-konsep sulit secara lebih mendalam. Di tengah tuntutan dunia kerja yang terus berubah, penting bagi pendidikan untuk melibatkan mereka dalam pengembangan keterampilan baru, seperti keterampilan digital, literasi media, dan keterampilan kolaborasi. Dr. Nasarudin, S.Pd.I, M.Pd. Dr. Zulkifli et al., (2024) Inovasi mencakup konsep, komoditas, peristiwa, atau metodologi yang dapat diterapkan, diakui, dan diidentifikasi sebagai baru dengan tujuan menghasilkan atau meningkatkan produk, proses, atau layanan sambil secara bersamaan mengatasi tantangan tertentu. Inovasi pendidikan berkaitan dengan konsep, artefak, acara, atau metodologi yang dapat digunakan, diakui, dan diidentifikasi sebagai novel dengan tujuan khusus untuk menyelesaikan tantangan dalam sektor pendidikan Raihan & Budiman, (2018)

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi
 - a. Inovasi Kurikulum
 - b. Memahami Gaya Belajar Siswa
 - c. Pengembangan Strategi, Metode, dan Model Pembelajaran
 - d. Pemanfaatan Teknologi Pendidikan

- e. Kompetensi Profesional Guru
- 2. Dimensi dan Indikator Inovasi
 - a. Opportunity Exploration (Eksplorasi Kesempatan)
Indikatornya:
 - Mencari peluang baru dalam proses pembelajaran
 - Mengidentifikasi masalah dalam pengajaran sebagai peluang untuk inovasi.
 - b. Idea Generation (Pembangkitan Gagasan)
Indikatornya:
 - Mengembangkan ide-ide baru dalam strategi pembelajaran.
 - Menyesuaikan materi ajar agar lebih kontekstual dan kreatif
 - c. Idea Promotion (promosi ide)
Indikatornya:
 - Berbagi ide inovatif dengan rekan sejawat.
 - Mendapatkan dukungan dari pimpinan atas ide-ide baru.

Kinerja Guru

Menurut Juniarti & Ardiansyah, (2020) Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni Tingkat keterampilan dari bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Ritonga, (2021) Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

- 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru
 - Kedisiplinan
 - Komitmen Organisasi dan Integritas
 - Motivasi Kerja
 - Budaya Kerja
 - Kualitas Mengajar
- 2. Dimensi Indikator Kinerja Guru
 - Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Indikator :

 - a. Menyusun perencanaan pembelajaran yang sistematis dan relevan.
 - b. Merancang kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan dan materi.
 - c. Menyusun alat evaluasi yang valid dan reliabel.
 - d. Menyusun RPP yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan kurikulum.
 - Pelaksanaan pembelajaran

Indikatornya:

 - a) Melaksanakan pembelajaran yang interaktif, inspiratif, dan menyenangkan.
 - b) Mampu mengelola kelas secara efektif.

- c) Menggunakan pendekatan yang bervariasi sesuai karakteristik peserta didik.
- Kompetensi Profesional

Indikatornya:

- a) Menguasai materi pelajaran secara mendalam.
- b) Mengikuti perkembangan keilmuan di bidang yang diajarkan.
- c) Menerapkan pengetahuan dalam konteks pembelajaran.

Kepuasan Kerja

Menurut Poernomo, (2021) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Maharati & Patimah, (2022) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Pendapat lain juga mengatakan Kepuasan kerja adalah contoh masalah dalam suatu instansi yang paling sering dipelajari serta dianggap begitu sangat penting baik dari sudut pandang ekonomi, kemanusiaan dan juga etika, sehingga dianggap sebagai aspek yang paling penting dan sering diteliti dari suatu organisasi. Sari et al., (2024).

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

- Lingkungan Kerja
- Isi Pekerjaan
- Motivasi
- Kompensasi
- Promosi

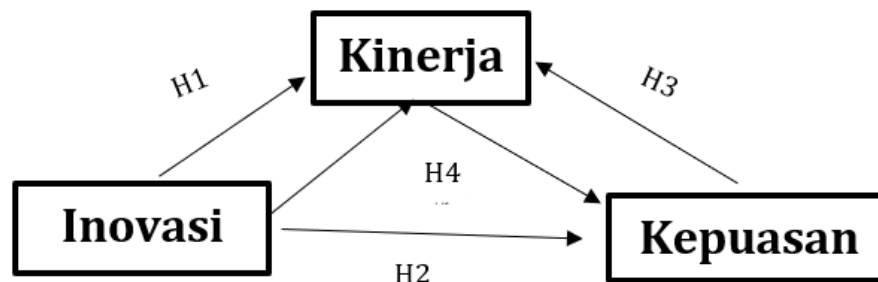
2. Dimensi Kepuasan dan Indikator Kerja

- Pekerjaan itu sendiri
Indikatornya:
 - a) Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b) Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c) Kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d) Kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar.
- Rekan kerja
Indikatornya:
 - a) Kepuasan atas kerjasama dengan tim

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir berfungsi sebagai alat bagi peneliti dalam menganalisis perencanaan serta menyusun argumen mengenai kecenderungan asumsi yang digunakan. Dalam penelitian kuantitatif, kerangka berpikir bertujuan untuk menguji apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak sementara itu, dalam penelitian berbasis pertanyaan atau narasi, penelitian menggunakan data yang diperoleh serta teori yang diterapkan sebagai bahan analisis, yang pada akhirnya menghasilkan pernyataan baru atau

pengembangan hipotesis (Fallenia et al., 2023). Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Guru

Inovasi yang dilakukan oleh guru dapat menjadi salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja dalam proses pembelajaran. Ketika guru mampu menghadirkan ide-ide baru, metode pengajaran yang kreatif, serta mampu menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik, hal ini dapat menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan efektif. Tingkat inovasi yang tinggi mencerminkan kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman dan teknologi, serta menjawab tantangan pendidikan secara dinamis. Jika inovasi terus dikembangkan secara konsisten, hal ini dapat berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monoyasa et al., (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara inovasi guru dan kinerja guru di kawasan Eks Kota Administratif Jember. Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina, (2025) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara inovasi terhadap kinerja pada Guru SD Se-Kecamatan Kota Kisaran Barat Kabupaten Asahan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Wachidah, (2019) menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap inovatif dan kinerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Sleman.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kepuasan Kerja

Inovasi dalam lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika individu diberikan ruang untuk berinovasi, mengembangkan ide-ide baru, serta terlibat aktif dalam proses perubahan dan perbaikan, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi tidak hanya meningkatkan rasa keterlibatan, tetapi juga menciptakan kepuasan karena adanya pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya kesempatan untuk berinovasi dapat menimbulkan kejenuhan dan perasaan stagnan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Masni'atin, (2024) yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMKN Rengel Tuban. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Meilawati et al., (2023), mengungkapkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SD di Desa Gudangkahuripan Lembang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru secara langsung. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, hubungan antar rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri mereka cenderung menunjukkan semangat dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal, bertanggung jawab, serta berinovasi dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, jika guru merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja, berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Guru

Inovasi yang dilakukan oleh guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, namun pengaruh tersebut sering kali tidak terjadi secara langsung. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara inovasi dan kinerja guru. Ketika guru mampu menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran seperti penggunaan metode baru, pemanfaatan teknologi, atau pendekatan kreatif lainnya hal ini dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan menunjukkan komitmen terhadap tugasnya. Dengan demikian, inovasi yang dibarengi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, meskipun guru inovatif, jika tidak disertai dengan kepuasan kerja, maka kinerja yang dihasilkan mungkin tidak optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji lebih lanjut peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperluas pemahaman terhadap mekanisme hubungan antara inovasi dan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh inovasi terhadap withdrawal dimediasi oleh kepuasan kerja Guru SMP Unggulan Bina Insan Mulia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik, sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel secara sistematis.

Menurut Sugiyono, (2023) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono, (2023) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2023) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah, serta tema untuk menyajikan gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah proses yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah kuesioner dapat secara tepat mengukur variabel yang ingin diteliti. Suatu instrumen dianggap valid jika setiap pertanyaannya benar-benar mewakili aspek yang ingin diukur. Tujuan dari validitas adalah untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner sesuai dan relevan dengan indikator atau variabel yang dituju (Ghozali, 2021).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 35 dan besarnya df dapat dihitung $35 - 2 = 33$ dengan $df = 33$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel 0,344. Dengan ketentuan apabila nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur sebuah variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dianggap reliabel apabila tanggapan individu terhadap item-item di dalamnya menunjukkan kestabilan atau konsistensi dalam jangka waktu tertentu. (Ghozali, 2021).

Dengan interpretasi nilai:

- $\alpha > 0,7$: variabel dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur konsep yang ingin diukur.
- $\alpha < 0,7$: variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten dalam mengukur konsep yang ingin diukur.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Inovasi Guru (X)	0,781	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,784	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,774	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari inovasi guru (X), variabel terikat kinerja (Y), serta variabel mediasi kepuasan kerja (Z) masing masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,7. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Ghazali (2021) menyatakan bahwa regresi linear berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat, sekaligus untuk memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai dari variabel bebas yang tersedia.

Penelitian ini regresi linear berganda dilakukan untuk menilai pengaruh satu atau lebih variabel predictor (variabel independen) terhadap variabel dependen. Yaitu regresi pertama dengan variabel dependen kepuasan kerja (Z) serta variabel dependen kinerja (Y) sebagai variabel dependen dan persamaan kedua dengan variabel independen Inovasi (X) serta variabel dependen kepuasan kerja (Z). Hasil analisis regresi linear berganda untuk persamaan regresi pertama disajikan dalam tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.121	4.759		.656	.516
X	.801	.139	.707	5.747	.000

a. Dependent Variable: Z

$$Z = a + bX + e$$

$$Z = 3,121 + 0,801 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar 3,121 artinya apabila variabel inovasi (X) bernilai 0 atau nilainya tetap (konstan), maka variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,801.

Diketahui koefisien regresi variabel inovasi (X) adalah 0,801, maka kenaikan variabel X sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,801 satuan pada variabel kepuasan kerja (Z). Karena nilai koefisiennya positif, maka arah hubungan antara variabel X dan variabel Z searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel X maka semakin tinggi juga nilai variabel Z begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X semakin rendah pula nilai variabel Z.

Hasil analisis regresi linear berganda untuk persamaan regresi 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.641	3.549		2.153	.039
X	.313	.146	.323	2.139	.040
Z	.458	.129	.536	3.548	.001

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + bZ1 + e$$

$$Y = 7,641 + 0,458 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar 7,641 artinya apabila variabel kepuasan kerja (Z) bernilai 0 atau nilainya tetap (konstan), maka variabel kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 7,641

Diketahui koefisien regresi kepuasan kerja (Z) adalah 0,458, maka kenaikan variabel Z sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,458 satuan pada variabel kinerja (Y), karena nilai koefisiennya positif, maka arah hubungan antara variabel Z dan variabel Y searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel Z maka semakin tinggi pula nilai variabel Y, begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel Z maka semakin rendah pula nilai variabel Y.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pula kontribusi variabel independen dalam menjelaskan keseluruhan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2021).

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk persamaan regresi pertama disajikan pada tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.485	3.95636

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil output model summary diatas, diperoleh nilai r square sebesar 0,500. Cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,500 \times 100\%$$

$$KD = 50,0\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel inovasi dan terhadap variabel kepuasan kerja 50,0%. Sedangkan 50,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk persamaan regresi kedua disajikan pada tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.613	2.93196

a. Predictors: (Constant), Z, X

Berdasarkan hasil output model summary diatas, diperoleh nilai r square sebesar 0,636. Cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,636 \times 100\%$$

$$KD = 63,6\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel inovasi, , dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja 63,6%. Sedangkan 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel berikut merangkum nilai koefisien determinasi dari model penelitian ini:

Tabel 4. 2
Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R ²
Kepuasan Kerja (Z)	Inovasi (X)	0,500	0,485
Kinerja (Y)	Inovasi (X), Kepuasan Kerja (Z)	0,636	0,613

Sumber: Data yang telah diolah, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam model kedua, yaitu inovasi dan kepuasan kerja, mampu memberikan kontribusi yang sangat substansial dalam menjelaskan variabel kinerja. Nilai R Square sebesar 60,36% mencerminkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, yang sekaligus mendukung validitas model secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inovasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan relevan dalam menjelaskan kinerja.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Ghazali (2021) menjelaskan bahwa uji t bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap konstan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hasilnya dianggap tidak signifikan dan hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05, maka pengaruhnya dianggap signifikan dan hipotesis diterima. Uji ini penting dilakukan untuk mengetahui variabel mana yang memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil uji T untuk persamaan regresi pertama disajikan dalam tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.121	4.759		.656	.516
X	.801	.139	.707	5.747	.000

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel inovasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar $0,00 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $5,747 > t \text{ tabel } (2,030)$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh inovasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t untuk persamaan regresi kedua disajikan dalam tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.641	3.549		2.153	.039
X	.313	.146	.323	2.139	.040
Z	.458	.129	.536	3.548	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel inovasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar $0,040 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2,139 > t$ tabel (2,030), dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar $0,01 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3,548 > t$ tabel (2,030), dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil Uji Sobel

Untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja (Z) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara inovasi (X) terhadap kinerja (Y), dilakukan analisis menggunakan uji Sobel. Berdasarkan pendapat Ghazali (2021), uji Sobel bertujuan untuk menguji apakah pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi signifikan secara statistik. Hasil dari pengujian tersebut disajikan melalui perhitungan berikut:

- Inovasi (X) → Kepuasan kerja (Z) → Kinerja (Y)

$$a = 0,801 (X1 \rightarrow Z)$$

$$Sa = 0,139$$

$$b = 0,458 (Z \rightarrow Y)$$

$$Sb = 0,129$$

$$z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2}}$$

$$z = \frac{0,801 \cdot 0,458}{\sqrt{(0,458)^2 \cdot (0,139)^2 + (0,801)^2 \cdot (0,129)^2}}$$

$$z = \frac{0,367658}{\sqrt{(0,004048) + (0,010653)}}$$

$$z = \frac{0,367658}{\sqrt{0,014701}}$$

$$z = \frac{0,367658}{0,1212}$$

$$z = 3,033$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel diatas nilai z hitung sebesar 3,033 atau lebih besar dari nilai z tabel (1,96) artinya H_a diterima dimana inovasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Unggulan Bina Insan Mulia, di mana peningkatan inovasi, seperti pemanfaatan smart classroom, media pembelajaran digital (Canva, Wordwall), model pembelajaran berbasis proyek, dan kolaborasi antarguru, mampu meningkatkan keterampilan teknologi, interaktivitas, dan kualitas pembelajaran. Namun, penerapan inovasi ini masih terkendala oleh akses internet yang tidak stabil, literasi teknologi guru yang belum merata, beban administrasi tinggi, keterbatasan waktu, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan dan supervisi, sehingga diperlukan dukungan institusi melalui penyediaan infrastruktur, pelatihan teknologi, dan iklim kerja yang mendukung inovasi berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Monoyasa et al. (2017) di Eks Kota Administratif Jember, Agustina (2025) pada Guru SD di Kisaran Barat, dan Wachidah (2019) di SMP Negeri se-Kecamatan Sleman, yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara inovasi guru dan kinerja guru.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kepuasan Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Unggulan Bina Insan Mulia, di mana keterlibatan aktif guru dalam inovasi, seperti penggunaan smart classroom dengan proyektor interaktif, platform daring, dan media visual dinamis, mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, antusiasme, rasa percaya diri, serta makna dan relevansi pekerjaan dengan perkembangan zaman. Meskipun demikian, penerapan inovasi ini masih dihadapkan pada hambatan seperti jaringan internet yang tidak stabil, ketimpangan pelatihan teknologi yang membuat sebagian guru merasa tertinggal dan kurang percaya diri, serta tekanan akibat adaptasi teknologi yang belum merata. Oleh karena itu, dukungan sekolah melalui pelatihan berkala, peningkatan infrastruktur, dan pembagian tugas yang adil sangat diperlukan untuk mengoptimalkan inovasi sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Masni'atin (2024) pada guru SMKN Rengel Tuban dan Meilawati et al. (2023) pada guru SD di Desa Gudangkahuripan Lembang, yang sama-sama menunjukkan pengaruh positif signifikan antara inovasi atau perilaku inovatif dan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Unggulan Bina Insan Mulia, di mana guru yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, hingga evaluasi siswa. Kepuasan ini dipengaruhi oleh faktor seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan harmonis antar rekan sejawat, dukungan sekolah, dan adanya inovasi pembelajaran seperti smart classroom yang meningkatkan motivasi, loyalitas, dan dedikasi guru. Namun, variasi tingkat kepuasan tetap ada akibat gaji yang belum sesuai UMR, minimnya akses tunjangan penting seperti BPJS atau pensiun, serta beban administrasi tinggi yang tidak diimbangi penghargaan memadai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan memerlukan perhatian terhadap kesejahteraan, kompensasi, fasilitas kerja, dan pengembangan diri.

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Inovasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara inovasi dan kinerja guru di SMP Unggulan Bina Insan Mulia, di mana inovasi seperti penerapan smart classroom dan media pembelajaran digital tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja yang membuat guru merasa dihargai, relevan dengan perkembangan zaman, dan lebih bebas menyalurkan kreativitas dalam mengajar. Kepuasan ini mendorong semangat, tanggung jawab, dan kinerja optimal, meskipun efektivitas mediasi bergantung pada dukungan kondisi kerja yang memadai, seperti fasilitas, tunjangan, dan koneksi internet yang stabil. Tantangan berupa gangguan sinyal, pelatihan yang belum merata, dan beban administrasi tinggi dapat menghambat tercapainya kepuasan kerja meski inovasi telah diterapkan, sehingga sekolah perlu memperkuat dukungan internal melalui pelatihan rutin, insentif berbasis kinerja, dan peningkatan fasilitas. Penelitian ini merupakan studi pertama yang secara utuh menggabungkan inovasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru dalam satu model penelitian, memberikan kontribusi teoritis dan praktis dengan menegaskan peran strategis kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan inovasi dengan kinerja guru.

KESIMPULAN

1. Inovasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat inovasi yang dilakukan oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan. Guru yang aktif mengeksplorasi pendekatan pembelajaran baru, mengikuti pelatihan, dan menciptakan bahan ajar yang menarik cenderung lebih semangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya di sekolah.
2. Inovasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Guru yang inovatif cenderung merasakan kepuasan lebih tinggi dalam pekerjaannya. Keinginan untuk terus berkembang dan berkreasi memberikan makna dan motivasi tersendiri bagi guru, sehingga mereka merasa lebih puas meskipun terdapat tantangan dalam lingkungan kerja seperti ketidakseimbangan waktu atau sistem penghargaan yang belum optimal.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, kedisiplinan yang lebih baik, serta kehadiran yang lebih maksimal dalam kegiatan sekolah. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

SARAN

Saran Manajerial

1. SMP Unggulan Bina Insan Mulia disarankan untuk mendorong budaya inovatif di kalangan guru dengan menyediakan akses terhadap pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan pengembangan metode pembelajaran modern. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi akan memperkuat motivasi guru dalam menciptakan proses belajar yang kreatif dan menarik.
2. Pihak manajemen sekolah diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru melalui kebijakan internal yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru, seperti sistem penghargaan yang transparan

- dan adil, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Sekolah juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru, dengan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses dan usaha inovatif yang dilakukan guru dalam mengajar. Evaluasi berbasis pengembangan ini akan meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat kepuasan kerja.
 4. Manajemen sekolah sebaiknya membangun saluran komunikasi dua arah yang lebih terbuka antara guru dan pihak pimpinan sekolah, agar keluhan, ide, dan masukan guru dapat tersampaikan dan ditindaklanjuti dengan cepat. Komunikasi yang baik akan mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K. (2025). Pengaruh Diklat Dan Inovasi Terhadap Kinerja Guru Sd Se Kecamatan Kota Kisaran Barat Kabupaten Asahan. *Journal of Science and Social Research*, 8(2), 1643–1652.
- Ahmadiansah, R. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA. *Inject, Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2), 223–236.
- Arief, M., Miyono, N., Prayito, M., Studi, P., Pendidikan, M., Manajerial, K., & Sekolah, K. (2024). IKLIM KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SUB RAYON BATANG BARAT. *Genta Mulia*, 15(01), 223–230.
- Arinugraha, Rafif, M., & Dudija, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0 [The Influence of Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior in Industry 4.0]. *E-Proceeding of Management*, 12(1), 39. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1562>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 50. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p50>
- Chaudhary, M. K., Ghimire, D. M., Dhungana, M., Chaudhary, R. K., Adhikari, M., & Thapa, S. (2025). Service Innovation in Telecommunication: the Path To Customer Loyalty Through Enhanced Customer Satisfaction. *Innovative Marketing*, 21(1), 37–49. [https://doi.org/10.21511/im.21\(1\).2025.04](https://doi.org/10.21511/im.21(1).2025.04)
- Daneshmandi, F., Hessari, H., Nategh, T., & Bai, A. (2023). Examining the Influence of Job Satisfaction on Individual Innovation and Its Components: Considering the Moderating Role of Technostress. *ArXiv Preprint ArXiv:2310.13861*.
- Didin Anshori, Anang Kistyanto, D. T. W. W. (2024). Pengaruh Perilaku novatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak SMP di Kabupaten Magetan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5, 1313–1322. <https://jurnaledukasia.org>
- Dr. Nasarudin, S.Pd.I, M.Pd. Dr. Zulkifli, M. P., Erningsih, S.Sos., M.Pd. Hasanuddin, S.Pd., M. P., Dr. Yenni Melia, S.sos, M.Pd. Dr. Weni Yulastri, M.Pd. Liza Husnita, M. P., Budi Mardikawati, M.Pd. Lutfi, S.Pd., M.Pd. Wati, S.Pd., M.Pd. Dr. Yelfiza, M. P., & Meri Rahmania, SE., M. P. E. (2024). Inovasi Pendidikan Gagasan dan Konsep. In *Padang: Gita Lentera*. (Issue February).

- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics* ». Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irfan, E., & Dananjaya, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA PNS di Kota Depok. *DINASTI Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 9–15. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Juniarti, E., & Ardiansyah, N. A. A. (2020). *pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. 127(2), 193–19. <https://doi.org/10.2460/javma.1993.202.04.533>
- Maharati, C., & Patimah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru. *FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 1–20.
- Masdin, K. (2025). Exploring the Impact of Zoning Education and Teacher Performance on Student Success in Kendari ' s Senior High Schools. *Journal Evaluation In Education (JEE)*, 6(1), 278–295. <https://doi.org/10.37251/jee.v6i1.1427>
- Masni'atin, S. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Kepuasan Guru SMKN Rengel Tuban. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 2(3), 25–35. <https://doi.org/10.59024/jis.v2i3.900>
- Meilawati, R. A., Ahman, E., & Setiawan, Y. (2023). Meningkatkan Perilaku Inovatif Guru melalui Kepuasan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 288–297. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.63245>
- Monoyasa, M. W., Sularso, R. A., & Prihatini, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Motivasi dan Inovasi Guru Sebagai Variabel Intervening Di Eks Kota Administratif Jember. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 13(2), 315–335.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara., *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonom*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Nguon, V., Sadangharn, P., & Sanglimsuwan, S. (2025). Effect of Perception of Transformational Leadership on Job Satisfaction , Innovative Behavior , and Work Performance of University Staff in Phnom Penh , Cambodia : A Conceptual Framework. *International Journal Of Bisness and Management*, 20(1), 177–194. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v20n1p177>
- Pandipa, A. K. H. (2019). KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 LORE UTARA. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12, 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/317760-kinerja-guru-dalam-meningkatkan-mutu-pen-ad98aa14.pdf>
- Patricia, E. M., & Purnama, E. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Inovasi Pengajaran Yang Dimediasi Kepuasan dan Dimoderasi Oleh Dukungan Manajerial (Studi Kasus di SMPK Kalam Kudus 3 Jakarta). *Dinasti Review Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5), 1870–1881. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2462>
- Permana, Intan, A., & Eliza, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Basicedu*, 6, 5226–5236. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Poernomo, H. (2021). Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 15(1), 66–70. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI/article/view/5502>
- Prasetyo, E., Yusuf, F., Haryadi, H., Suparmoko, M., Sari, G. I., & Raman. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening Pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. *Borobudur Education Review*, 05(01), 174–194. <https://doi.org/10.31603/bedr.12258>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Raihan, M., & Budiman. (2018). Inovasi Pendidikan dan Urgensinya dalam Menghadapi Pendidikan di Era Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 6(2), 1–9.
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>
- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Ria Sari, Ahmad Fauzan, Fisman Bedi 1,2,3 Universitas Raden Intan Lampung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(September), 866–876. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13983581> p-ISSN:
- Setiyani, I., Miyono, N., & Muhammad Prayito. (2024). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 09. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/13363/6054>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF R&D*.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Wachidah, N. (2019). Pengaruh sikap inovatif, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP negeri. *Journal of Educational Evaluation Studies (JEES)*, 1(1), 57–63.
- Yesi Arikarani, Sedayang Bulan, Wulandari, Pipit Malani, B. M. (2023). INOVASI GURU MENCIPTAKAN KOMUNIKASI PEMBELAJARAN YANG SUKSES DAN BERPENGARUH. *Yesi. Edificational Journal Pendidikan Agama Islam*, 6, 1–23.