

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut **(Aditma, 2020)**, kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata manusyang berarti tangan dan agereyang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Dalam bahasa arab manajemen diartikan sebagai idarah, yang berasal dari kata adaara, yaitu mengatur. Sementara dalam kamus Inggris-Indonesia karangan Echols dan **(Aditma, 2020)**, management di sebutkan berasal dari akar kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Hal ini senada dengan **(Susan, 2020)** dalam artikelnya juga menyatakan bahwa manajemen berasal dari kata *management* dengan kata kerja *to manage* yang berarti mengurus.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan **(Rahayu & Dahlia, 2023)**.

Kinerja merupakan hasil suatu pekerjaan yang dilakukan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang karyawan didalam perusahaan selama ia bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Menjelaskan kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan perilaku karyawan didalam perusahaan **(Manoppo, 2021)**.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dimiliki seorang baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(aidah, S., & Ratnasari, 2020)**.

Menurut **(Adrian, 2022)** Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi, yang mencakup efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja pegawai tidak hanya pencapaian hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana cara pegawai tersebut menjalankan tugasnya dalam kerangka organisasi. Dalam pandangannya, kinerja dapat dilihat sebagai kombinasi dari *input* (kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi), proses (usaha yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan), dan *output* (hasil yang dicapai).

Menurut **(Adipradana & Andriyani, 2021)** Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja adalah perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan melalui prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja

pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan sebuah perusahaan. Oleh karena itu hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik sebab tanpa kinerja yang baik, perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Pengertian guru profesional menurut pandangan tradisional, guru adalah seseorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan kepada muridnya. Guru adalah orang yang layak di tiru, sedangkan menurut kamus besar bahasa indonesia itu sendiri, guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar, yaitu mengajarkan ilmu pengetahuan (Pusat Bahasa Kemdiknas). Seorang guru di tuntut untuk menjadi orang yang profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis, menemukan dan menyimpulkan masalah yang di hadapi, dengan demikian seorang guru hendaklah mempunyai cita-cita yang tinggi, berpendidikan tinggi, berkpribadian kuat dan tegar serta berperilaku kemanusiaan yang mendalam. Seorang guru juga dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya. Profesionalitas adalah suatu sikap dimana seseorang mampu mengelola kompetensinya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri (**Anwar, 2020**).

SMP Negeri 1 Pancung Soal merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang berada di Kecamatan Pancung Soal, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Sekolah ini berdiri sebagai institusi pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah sekitarnya. Berdiri sejak beberapa dekade yang lalu, SMPN 1 Pancung Soal memiliki visi untuk mencetak generasi yang berprestasi, berakhlak mulia, dan berwawasan luas.

Seiring perkembangan zaman, SMPN 1 Pancung Soal telah mengalami berbagai peningkatan baik dari segi infrastruktur, fasilitas pendidikan, maupun kualitas tenaga pengajar. Dengan dukungan guru-guru yang berdedikasi dan berpengalaman, sekolah ini berupaya untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.

Sekolah ini juga aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan kompetisi, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi, yang bertujuan untuk mengembangkan minat dan bakat siswa. Selain itu, SMPN 1 Pancung Soal menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, termasuk orang tua siswa, masyarakat, dan pemerintah setempat untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa.

Permasalahan kinerja guru sering kali berkaitan dengan kurangnya kompetensi pedagogik dan profesionalisme dalam mengajar. Banyak guru masih mengalami kesulitan dalam menyusun metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini diperparah dengan kurangnya pelatihan berkelanjutan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengadaptasi kurikulum terbaru. Selain itu, keterbatasan akses terhadap sumber belajar yang

memadai juga menjadi kendala, terutama di daerah terpencil. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang efektif, dan hasil belajar siswa pun tidak optimal.

Selain aspek kompetensi, faktor kesejahteraan dan beban kerja yang berlebihan juga berdampak pada kinerja guru. Banyak guru yang harus menangani jumlah siswa yang besar dalam satu kelas, sehingga sulit memberikan perhatian yang cukup kepada masing-masing individu. Administrasi yang kompleks dan tuntutan birokrasi juga sering membebani mereka, mengurangi fokus pada pengajaran. Kurangnya apresiasi terhadap profesi guru serta rendahnya kesejahteraan ekonomi membuat motivasi kerja menurun. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, maka kualitas pendidikan akan terus mengalami hambatan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru dalam proses pembelajaran, serta menilai peran dukungan sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMP Negeri 1 Pancung Soal. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang dapat membantu sekolah dalam meningkatkan prestasi akademik maupun non-akademik siswa, sehingga mereka dapat menjadi lulusan yang kompetitif dan berdaya saing tinggi di tingkat yang lebih lanjut. Namun, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh masa kerja mereka. Masa kerja yang lebih lama sering kali dikaitkan dengan pengalaman dan pengetahuan yang lebih mendalam, yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

Dengan kata lain kinerja guru sangat menentukan kualitas mutu pendidikan yang dihasilkan. UPT SMPN 1 Pancung Soal sedang berusaha untuk meningkatkan mutu

pendidikan, masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kepuasan kerja, motivasi, masa kerja. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kepuasan kerja guru masih rendah. Terlihat dari sasaran kinerja guru UPT SMPN 1 Pancung Soal, berkenaan dengan capaian kinerja guru UPT SMPN 1 Pancung Soal, Ini dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Capaian Kinerja Pegawai UPT SMPN 1 Pancung Soal

NO	Sektor SDM	Target	Realisasi				Perbandingan			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	85,00%	75,50%	78,00%	80,00%	80,50%	88,82 %	91,76 %	94,12 %	94,71 %
2	Staf Pengajaran	90,00%	85,50%	80,00%	83,00%	82,50%	95,00 %	88,89 %	92,22 %	91,67 %
3	Staf Administrasi	80,00%	75,00%	73,00%	75,00%	73,55%	93,75 %	91,25 %	93,75 %	91,94 %
4	Staf Kurikulum	87,50%	81,00%	78,50%	83,55%	80,50%	92,57 %	89,71 %	95,49 %	92,00 %
5	Staf Pengelolaan Keuangan	85,00%	78,00%	80,30%	81,55%	77,50%	91,76 %	94,47 %	95,94 %	91,18 %
6	Staf Pengelolaan Sarana & Prasarana	75,00%	70,00%	68,55%	70,50%	72,00%	93,33 %	91,40 %	94,00 %	96,00 %
7	Staf Kesejahteraan Guru dan Karyawan	80,00%	70,50%	76,20%	74,50%	78,00%	88,13 %	95,25 %	93,13 %	97,50 %
8	Staf Pengembangan SDM	85,00%	80,55%	79,00%	81,00%	82,00%	94,76 %	92,94 %	95,29 %	96,47 %

Sumber : Unit Operasional SDM UPT SMPN 1 Pancung Soal

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa beberapa capaian kinerja sektor sumber daya manusia (SDM) UPT SMPN 1 Pancung Soal tidak mencapai target dan mengalami naik turun atau bervariasi. Yang pertama sektor Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak mencapai target dimana pada tahun 2020 diperoleh sebesar 75,50%, pada tahun 2021 sebesar 78,00%, pada tahun 2022 sebesar 80,00%, pada tahun 2023 80,50% dari target 85,00%. Sedangkan untuk sektor Staf Pengajaran juga tidak tercapai pada tahun 2020 diperoleh sebesar 85,50%, pada tahun 2021 sebesar 80,00%, pada tahun 2022 sebesar 83,00%, pada tahun 2023 sebesar 82,50% dari target 90,00%. Sedangkan pada tahun 2022 untuk sektor Staf Administrasi mengalami penurunan tidak mencapai target sebesar 73,55% dari target 80,00% dan pada sektor Staf Kurikulum tidak mencapai target sebesar 80,50%, dari target 87,50% dan sektor Staf Pengelolaan Keuangan hanya diperoleh sebesar 77,50% dari target 85,00% untuk sektor Staf Pengelolaan Sarana & Prasarana tidak mencapai target sebesar 72,00% dari target 75,00% dan pada sektor Staf Kesejahteraan Guru dan Karyawan tidak mencapai target sebesar 78,00% dari target 80,00% serta di sektor Staf Pengembangan SDM sebesar 80,50% dari target 85,00%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang juga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan kinerja pegawai.

Data perbandingan dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan pola kinerja yang cenderung meningkat di berbagai kategori. Pada tahun 2020, meskipun persentase di sebagian besar kategori cukup tinggi dengan kisaran 72% hingga 95%, terdapat satu kategori dengan nilai terendah yaitu 72%, menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan.

Tahun 2021 memperlihatkan stabilitas dan sedikit fluktuasi, dengan persentase berkisar antara 88% hingga 95%, di mana beberapa kategori mengalami peningkatan sementara yang lain menurun. Tahun 2022 menjadi titik dimana sebagian besar kategori menunjukkan peningkatan signifikan, seperti kategori yang mencapai 94% ke atas, mencerminkan perbaikan kinerja secara keseluruhan.

Akhirnya, tahun 2023 mencatat hasil terbaik dengan hampir semua kategori mencapai lebih dari 90%, bahkan dua kategori mencatat angka tertinggi sebesar 96% dan 97,5%, menjadikan tahun ini sebagai puncak performa. Secara keseluruhan, tren dari 2020 hingga 2023 menunjukkan adanya perkembangan yang konsisten, dengan peningkatan signifikan di beberapa kategori, terutama di tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan adanya perbaikan berkelanjutan dan strategi yang efektif dalam mencapai target kinerja.

Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (**Abdi, 2021**). Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaan kerjanya sehingga memberikan hasil kinerja kerja yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Dimana, semakin tinggi motivasi kerja maka

semakin tinggi kepuasan kerja **(Rahayu & Dahlia, 2023)**.

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi guru dan sekolah, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari guru, apakah guru tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu itu sendiri. Sebaliknya ketidakpuasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang guru dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara guru akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan guru. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Upaya membangun kepuasan kerja dibutuhkan pengaruh dari motivasi kerja **(Arifin & Mardikaningsih, 2022)**.

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seseorang karyawan. Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Semakin lama seseorang bekerja pada

suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik (**Husain et al., 2023**).

Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan. Dalam seminggu seseorang biasanya dapat bekerja dengan baik selama 40-50 jam. Lebih dari itu, kemungkinan besar untuk timbulnya hal yang negatif bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan pekerjaannya itu sendiri. Semakin panjang waktu kerja dalam seminggu, semakin besar kecenderungan terjadinya hal yang tidak diinginkan. Jumlah 40 jam (jam kerja) dalam seminggu dapat dibuat lima atau empat hari kerja tergantung kepada berbagai faktor, namun fakta menunjukkan bekerja lima hari atau 40 jam kerja seminggu adalah peraturan yang berlaku dan semakin diterapkan dimanapun.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan (**Yandra, 2020**) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama kerja. Penelitian yang dilakukan (**Afandi, 2020**) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta penelitian yang dilakukan (**Waskito & Sumarni, 2023**) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap masa kerja.

Tujuan peneliti ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan masa kerja merujuk pada definisi, fenomena maupun penelitian- penelitian sebelumnya, sehingga peneliti ini berfokus mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UPT SMPN 1 PANCUNG SOAL”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia, dapat di identifikasikan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal
2. Belum optimalnya kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal
3. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja pada guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal
4. Hasil kinerja guru tergantung masa kerja guru di UPT SMPN 1 Pancung Soal
5. Rendahnya motivasi guru akan berdampak pada menurunnya produktivitas guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal
6. Kurang optimalnya diklat atau pelatihan terhadap guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal

7. Kurangnya pemahaman tentang hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan masa kerja terhadap kinerja guru Di UPT SMPN 1Pancung Soal
8. Komunikasi yang baik belum terjalin antara kepala sekolah dengan guru maupun antar sesama staf Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.
9. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama guru
10. Minimnya fasilitas-fasilitas Di UPT SMPN 1 Pancung Soal

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu, pengaruh motivasi (variabel bebas X1), kepuasan kerja (variabel bebas X2), dan kinerja guru (variabel terikat Y) dengan masa kerja (Variabel Intervening Z) sebagai variabel intervening Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap masa kerja pada Di UPT SMPN 1 Pancung Soal?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap masa kerja Di UPT SMPN 1 Pancung Soal?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal?

5. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui masa kerja sebagai variabel intervening Di UPT SMPN 1 Pancung Soal?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui masa kerja sebagai variabel intervening Di UPT SMPN 1 Pancung Soal?

1.5 Tujuan penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka maksud dan tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap masa kerja Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap masa kerja Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui masa kerja sebagai variabel intervening Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.

7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui masa kerja sebagai variabel intervening Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Dan juga pihak yang berkepentingan, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan berguna untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan masa kerja sebagai variabel intervening, serta untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia. Penelitian ini bermanfaat untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengambil mata kuliah dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan bagi pembacanya. Dan juga untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat saat kuliah kedalam masalah yang sebenarnya terjadi Di UPT SMPN 1 Pancung Soal. Khususnya mengenai motivasi, kepuasan kerja, kinerja guru, dan masa kerja.

2. Bagi instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya motivasi, kepuasan kerja, kinerja guru dan masa kerja untuk kemajuan instansi. Dari temuan-temuan yang ada dalam penelitian ini bisa menjadi bahan masukan instansi terutama sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, kinerja guru dan masa kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun sebagai acuan khususnya bagi pembaca ataupun peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dapat mengenal dan menganalisis motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan masa kerja sebagai variabel intervening Di UPT SMPN 1 Pancung Soal.

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada kondisi saat sekarang ini.