

Motivasi Kerja dan Literasi Teknologi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Guru Taman Kanak-Kanak di Kota Surakarta)

Dewi Mayang Sari¹, Indra Hastuti², Agus Suyatno³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

e-mail: 220414078@mhs.udb.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan literasi teknologi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 903 guru TK, sedangkan sampel sebanyak 90 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan teknik purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Evaluasi model meliputi pengujian validitas, reliabilitas, model struktural, predictive relevance, goodness of fit, serta pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung melalui bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja. Literasi teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta mampu memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja dan literasi teknologi terhadap kinerja guru. Model penelitian memiliki nilai R^2 Adjusted sebesar 0,510 untuk kepuasan kerja dan 0,620 untuk kinerja guru, serta nilai Q^2 positif pada kedua variabel endogen. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja, literasi teknologi, dan kepuasan kerja secara simultan merupakan strategi penting untuk memperkuat kinerja guru TK di Kota Surakarta.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Literasi Teknologi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, SEM-PLS

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and technology literacy on teacher performance, with job satisfaction as a mediating variable among kindergarten teachers in Surakarta City. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 903 kindergarten teachers, while a sample of 90 respondents was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error and purposive sampling. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural

Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS. Model evaluation included validity and reliability testing, structural model assessment, predictive relevance, goodness of fit, and direct and indirect effect testing through bootstrapping. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance and job satisfaction. Technology literacy also has a positive and significant effect on teacher performance and job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance and significantly mediates the effects of both work motivation and technology literacy on teacher performance. The research model produced an Adjusted R^2 of 0.510 for job satisfaction and 0.620 for teacher performance, with positive Q^2 values for both endogenous variables. These findings confirm that strengthening work motivation, technology literacy, and job satisfaction simultaneously represents an important strategy for improving the performance of kindergarten teachers in Surakarta City.

Keywords : Work Motivation, Technology Literacy, Job Satisfaction, Teacher Performance, SEM-PLS

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, dan keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan pembelajaran. Pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini, peran ini menjadi semakin penting karena guru Taman Kanak-Kanak turut membentuk nilai agama dan moral, aspek kognitif, emosional, serta psikomotorik anak sejak usia dini. Keberhasilan pendidikan pada jenjang ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan dasar guru dalam menjalankan tugas kependidikannya secara profesional dan optimal.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor pendorong utama bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi usaha guru untuk menjalankan proses pembelajaran secara optimal, yang berkaitan dengan kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan aktualisasi diri dalam kegiatan mengajar. Guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru TK secara khusus dituntut memiliki kinerja yang baik sekaligus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam pembelajaran, mengingat tugas mereka tidak sebatas mengajarkan pengetahuan dasar, tetapi juga membentuk karakter dan menumbuhkan kreativitas anak sejak dini.

Selain motivasi kerja, literasi teknologi juga menjadi faktor eksternal yang berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Literasi teknologi merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital, perangkat komunikasi, serta jaringan untuk mengakses, mengelola, dan menghasilkan informasi secara tepat dan bertanggung jawab. Tingkat literasi digital guru di lapangan masih beragam karena dipengaruhi oleh pengalaman, usia, lingkungan, serta kesempatan mengikuti pelatihan, padahal kemampuan literasi digital yang

baik memiliki hubungan yang kuat dengan kualitas proses maupun hasil pembelajaran. Perkembangan teknologi informasi yang pesat menuntut guru untuk tidak lagi hanya bergantung pada metode konvensional, melainkan memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran, mengakses informasi dari berbagai sumber seperti internet dan media sosial, serta menjadi teladan dalam penggunaan teknologi bagi peserta didik.

Kinerja guru sendiri merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pembelajaran secara optimal, dan menjadi faktor penentu kualitas pendidikan karena guru berperan langsung dalam proses belajar mengajar. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, di mana guru bermotivasi tinggi cenderung lebih aktif, disiplin, dan bertanggung jawab, serta dipengaruhi pula oleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja guru. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional seseorang terkait rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya; guru yang puas cenderung memiliki semangat kerja tinggi dan sikap positif, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan. Guru yang merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya akan lebih antusias, bertanggung jawab, serta mampu menciptakan pembelajaran yang lebih efektif.

Kota Surakarta menjadi salah satu wilayah dengan perkembangan pendidikan anak usia dini yang cukup pesat, ditandai dengan tingginya jumlah lembaga TK yang mencerminkan tingginya kesadaran masyarakat akan pendidikan usia dini. Namun demikian, kuantitas lembaga tersebut perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas kinerja guru agar proses pembelajaran memberikan hasil optimal bagi peserta didik. Pada praktiknya, masih ditemukan permasalahan seperti motivasi kerja guru yang belum merata, kemampuan literasi teknologi yang masih beragam, serta tingkat kepuasan kerja yang belum optimal. Sebagian besar penelitian terdahulu juga masih mengkaji motivasi kerja, literasi teknologi, kepuasan kerja, dan kinerja guru secara terpisah, dan belum banyak yang mengintegrasikan motivasi kerja dan literasi teknologi dalam satu model dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya pada jenjang pendidikan TK.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; pengaruh literasi teknologi terhadap kinerja guru; pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; pengaruh literasi teknologi terhadap kepuasan kerja; pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru; serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja dan literasi teknologi terhadap kinerja guru TK di Kota Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta memberikan masukan praktis bagi sekolah, guru, dan pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan menguji hipotesis melalui analisis data numerik dengan teknik statistik dan berlandaskan filsafat positivisme (Sugiyono, 2019). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory* yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel, dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis

data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS, karena metode ini mampu menganalisis hubungan kompleks antarvariabel baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi, serta sesuai untuk penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas tanpa mensyaratkan asumsi distribusi data yang ketat (Setiabudhi dkk., 2025).

Objek penelitian adalah guru Taman Kanak-Kanak di Kota Surakarta. Populasi penelitian mengacu pada data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta per 24 Februari 2026, yaitu sebanyak 903 guru TK di bawah naungan Kemendikbudristek, baik negeri maupun swasta, yang tersebar di lima kecamatan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error*) 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria: (1) berprofesi sebagai guru TK di Kota Surakarta; (2) aktif mengajar pada tahun ajaran berjalan; (3) memiliki pengalaman mengajar minimal 6 bulan; (4) memiliki kemampuan dasar penggunaan teknologi pembelajaran; dan (5) bersedia menjadi responden penelitian.

Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, dan data sekunder yang bersumber dari jurnal, buku, serta penelitian terdahulu yang relevan (Sugiyono, 2019). Penelitian melibatkan empat variabel, yaitu motivasi kerja (X1) dan literasi teknologi (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi (*intervening*), serta kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dalam diri guru yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan usaha dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Ichlasurohmah dkk., 2023). Literasi teknologi merupakan kemampuan guru dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mendukung pembelajaran (Sulistyarini & Fatonah, 2022). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran (Hakim dkk., 2025). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif guru terhadap pekerjaannya yang muncul karena terpenuhinya harapan, kenyamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta penghargaan di lingkungan sekolah (Nabilah, 2024). Setiap variabel diukur menggunakan enam indikator/ Pernyataan dengan skala Likert 1–5, sehingga kuesioner terdiri atas 24 pernyataan tertutup.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap utama. Pertama, evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, meliputi *convergent validity* (nilai *loading factor* $\geq 0,70$ dan *Average Variance Extracted*/AVE $\geq 0,50$), *discriminant validity* (kriteria Fornell-Larcker dan *cross loading*), *composite reliability* ($\geq 0,70$), dan *Cronbach's Alpha* ($\geq 0,70$) (Ghozali, 2021; Hair et al., 2021). Kedua, evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian, meliputi nilai *R Square* (koefisien determinasi), *predictive relevance* (Q^2) melalui prosedur *blindfolding*, *Goodness of Fit* menggunakan indikator SRMR dan *Normed Fit Index* (NFI), serta *path coefficient* dan *indirect effect* yang diuji melalui metode *bootstrapping*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ (atau $> 1,98$ untuk pengujian dua arah pada penelitian ini) dan/atau nilai *p-value* $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data penelitian dikumpulkan dari 90 guru TK di Kota Surakarta yang telah memenuhi kriteria sampel. Seluruh responden (100%) menyatakan berprofesi sebagai guru TK, aktif mengajar pada tahun ajaran berjalan, memiliki pengalaman mengajar minimal 6 bulan, memiliki kemampuan dasar penggunaan teknologi pembelajaran, dan bersedia menjadi responden penelitian, sehingga seluruh data yang terkumpul layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Karakteristik demografis responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	84	93%
	Laki-laki	6	7%
Usia	40–49 tahun	37	41%
	50–59 tahun	32	35%
	30–39 tahun	15	17%
	20–29 tahun	6	7%
Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	81	90%
	SMA/SMK	5	6%
	Diploma (D3)	4	4%
Status Kepegawaian	Guru Tetap Yayasan	70	78%
	PPPK	11	12%
	Guru Honorer	9	10%
Masa Kerja	5–10 tahun	42	47%
	>10 tahun	36	40%
	1–5 tahun	11	12%
	6 bulan–1 tahun	1	1%
Kecamatan Sekolah	Laweyan	38	42%
	Banjarsari	36	40%
	Pasar Kliwon	8	9%
	Serengan	8	9%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh guru perempuan, sejalan dengan karakteristik tenaga pendidik pada jenjang PAUD yang umumnya didominasi perempuan. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang 40–59 tahun, dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) dan status kepegawaian sebagai Guru Tetap Yayasan. Sebagian besar responden juga memiliki masa kerja yang cukup lama (5 tahun ke atas), sehingga diharapkan memiliki pemahaman yang baik terhadap variabel yang diteliti.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Interval kategori penilaian dihitung dengan rumus (skor maksimal – skor minimal)/jumlah kategori = $(5-1)/5 = 0,8$, sehingga diperoleh kategori: 1,00–1,80 (Sangat Rendah), 1,81–2,60 (Rendah), 2,61–3,40 (Cukup), 3,41–4,20 (Tinggi), dan 4,21–5,00 (Sangat Tinggi). Hasil rekapitulasi nilai rata-rata (*mean*) setiap variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Tertinggi	Nilai	Indikator Terendah	Nilai	Mean Keseluruhan	Kriteria
Motivasi Kerja	"Termotivasi mencapai hasil kerja lebih baik"	3,833	"Semangat tinggi dalam pembelajaran"	3,544	3,691	Tinggi
Literasi Teknologi	"Mencari & memanfaatkan sumber belajar digital mandiri"	3,878	"Menggunakan media digital efektif & bertanggung jawab"	3,722	3,815	Tinggi
Kinerja Guru	"Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab"	3,656	"Meningkatkan kualitas pembelajaran berkelanjutan"	3,444	3,572	Tinggi
Kepuasan Kerja	"Nyaman dengan pengawasan atasan"	3,700	"Puas dengan pekerjaan sebagai guru"	3,456	3,628	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2026

Keempat variabel penelitian berada pada kategori tinggi (interval 3,41–4,20). Nilai rata-rata tertinggi diperoleh variabel literasi teknologi (3,815), diikuti kepuasan kerja (3,628), motivasi kerja (3,691), dan kinerja guru (3,572). Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum guru TK di Kota Surakarta memiliki motivasi kerja yang baik, kemampuan literasi teknologi yang memadai, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta kinerja yang tergolong baik dalam melaksanakan tugas kependidikannya.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *convergent validity* menunjukkan seluruh indikator (24 indikator dari empat variabel) memiliki nilai *loading factor* pada rentang 0,793–0,893, seluruhnya di atas ambang batas 0,70, sehingga dinyatakan valid. Hasil pengujian AVE, *composite reliability*, dan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Composite (rho_a)	Reliability Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,685	0,913	0,908	Valid & Reliabel

Variabel	AVE	Composite (rho_a)	Reliability Cronbach's Alpha	Keterangan
Literasi Teknologi (X2)	0,739	0,932	0,929	Valid & Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,681	0,908	0,906	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,716	0,927	0,921	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, *composite reliability* di atas 0,70, dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas yang baik (Hair et al., 2021). Pengujian *discriminant validity* melalui kriteria *Fornell-Larcker* juga menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk ($X_1 = 0,846$; $X_2 = 0,825$; $Y = 0,860$; $Z = 0,828$) lebih besar dibandingkan nilai korelasi antarkonstruk, yang diperkuat oleh hasil *cross loading* di mana setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk asalnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan melalui nilai *R Square Adjusted* dan *predictive relevance* (Q^2), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai R Square Adjusted dan Predictive Relevance (Q^2)

Variabel Endogen	R Square Adjusted	Kategori	Predictive Relevance (Q^2)
Kepuasan Kerja	0,510	Sedang	0,463
Kinerja Guru	0,620	Sedang	0,606

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2026

Nilai *R Square Adjusted* variabel kepuasan kerja sebesar 0,510 menunjukkan bahwa 51,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan literasi teknologi, sedangkan 49,0% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model. Adapun variabel kinerja guru memiliki *R Square Adjusted* sebesar 0,620, yang berarti 62,0% variasinya dijelaskan oleh motivasi kerja, literasi teknologi, dan kepuasan kerja, sedangkan 38,0% sisanya dijelaskan faktor lain. Kedua nilai tersebut termasuk kategori sedang (Ghozali, 2021; Hair et al., 2021). Nilai Q^2 pada kedua variabel endogen juga bernilai positif ($Q^2 > 0$), yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik.

Pengujian kesesuaian model (*Goodness of Fit*) menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,062 (lebih kecil dari batas 0,08) dan NFI sebesar 0,823, yang termasuk kategori kuat menurut kriteria Duryadi (2021). Dengan demikian, model struktural yang dibangun dinyatakan *fit* dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Hasil pengujian pengaruh langsung (*path coefficient*) disajikan pada Tabel 5, dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui kepuasan kerja disajikan pada Tabel 6.

Tabel 5. Hasil Uji Bootstrapping Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

Hubungan Antarvariabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0,340	3,698	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,488	6,367	0,000	Signifikan
Literasi Teknologi → Kinerja Guru	0,219	2,369	0,018	Signifikan
Literasi Teknologi → Kepuasan Kerja	0,506	7,137	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,316	2,490	0,013	Signifikan

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2026

Tabel 6. Hasil Uji Bootstrapping Specific Indirect Effect (Pengaruh Mediasi)

Jalur Mediasi	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,154	2,192	0,029	Signifikan (Mediasi)
Literasi Teknologi → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,160	2,315	0,021	Signifikan (Mediasi)

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2026

Seluruh nilai *t-statistic* pada Tabel 5 dan 6 berada di atas 1,98 dengan *p-value* di bawah 0,05, sehingga seluruh hipotesis (H1–H7) dalam penelitian ini diterima, yaitu: (1) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru; (2) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) literasi teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru; (4) literasi teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru; (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (7) kepuasan kerja memediasi pengaruh literasi teknologi terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,340 dengan *p-value* 0,000, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kota Surakarta. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Guru bermotivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja optimal, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3,691 (kategori tinggi), dengan indikator tertinggi pada dorongan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karakteristik responden turut mendukung temuan ini, mengingat mayoritas guru memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan berpendidikan Sarjana (S1), sehingga memiliki modal kompetensi yang mendukung motivasi kerja tinggi. Temuan ini

sejalan dengan penelitian Jauhari dkk. (2026) dan Pebriana dkk. (2025) yang juga menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (koefisien 0,488; $p = 0,000$). Motivasi kerja yang tinggi membuat guru merasa lebih bersemangat, dihargai, dan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja, sehingga meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan temuan Siregar dkk. (2022) serta Harahap dan Prasetya (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja guru karena kebutuhan dan harapan kerja dapat terpenuhi.

Literasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,219; $p = 0,018$). Guru dengan literasi teknologi yang baik lebih mudah mencari sumber belajar, menggunakan media pembelajaran digital, serta menyelesaikan administrasi pembelajaran secara efisien, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata literasi teknologi tertinggi di antara keempat variabel (3,815; kategori tinggi). Temuan ini sejalan dengan penelitian Sulistyarini dan Fatonah (2022) serta Ahmad dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan teknologi guru berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mengajar.

Literasi teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (koefisien 0,506; $p = 0,000$) — merupakan koefisien tertinggi dalam model penelitian ini. Kemampuan menggunakan teknologi mempermudah guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, mencari referensi, serta berkomunikasi dengan peserta didik maupun orang tua, sehingga menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Manalu (2025) dan Sari dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi/literasi digital guru mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,316; $p = 0,013$). Guru yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan pembelajaran berkualitas. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Sufriyadi (2025) dan Tarigan dkk. (2025) yang juga menemukan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru maupun pegawai di sekolah.

Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (koefisien indirect effect 0,154; $p = 0,029$) maupun pengaruh literasi teknologi terhadap kinerja guru (koefisien indirect effect 0,160; $p = 0,021$). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan literasi teknologi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja guru secara lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sudibjo dan Ananta (2021), Pratikno dan Sutioningsih (2023), Dwita Utami dkk. (2025), serta Widiningsih dan Yoyo (2025), yang secara konsisten menempatkan kepuasan kerja sebagai mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antara faktor pendorong kerja (motivasi maupun kompetensi digital) dengan kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS terhadap 90 guru Taman Kanak-Kanak di Kota Surakarta, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru maupun kepuasan kerja; literasi teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru maupun kepuasan kerja, bahkan dengan kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja maupun literasi teknologi terhadap kinerja guru, sehingga kedua variabel independen tersebut memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Model penelitian menjelaskan 51,0% variasi kepuasan kerja dan 62,0% variasi kinerja guru, dengan tingkat kesesuaian model yang baik (SRMR = 0,062; NFI = 0,823), sehingga layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja guru TK di Kota Surakarta perlu dilakukan secara simultan melalui tiga jalur: penguatan motivasi kerja (misalnya melalui penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif), peningkatan literasi teknologi (melalui pelatihan penggunaan media pembelajaran digital dan aplikasi pendidikan), serta peningkatan kepuasan kerja (melalui perhatian terhadap kesejahteraan, hubungan kerja, dan pengawasan yang suportif dari pihak sekolah). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan jumlah responden, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, guna memperkuat generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. M., & Kholik, S. N. P. (2024). Literasi Digital Pada Anak Usia Dini: Urgensi Peran Orang Tua Dalam Menyikapi Interaksi Anak Dengan Teknologi Digital. *Kidido: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 5(1), 47–65. <https://doi.org/10.19105/Kidido.V5i1.11611>
- Br Tarigan, K., Ikhwana, H., Viri, R., & Sinaga, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMA Negeri 1 Deli Tua. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 12(2).
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Empiris: Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Dwita Utami, N. M. P., Putu, K., & I Nengah, A. (2025). The Influence Of Digital Literacy And Organisational Climate On Teacher Performance Through Job Satisfaction As A Mediating Variable At CHIS School Bali. *International Journal Of Scientific Research And Management (IJSRM)*, 13(7), 9296–9309. <https://doi.org/10.18535/IJSRM/V13i07.Em01>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

- Hakim, M. I., & Dianingtyas, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Implikasinya Pada Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Akademi Pendidikan Indonesia*. <https://Japendi.PublikasiIndonesia.Id/Index.Php/Japendi/Article/View/7684/1847>
- Harahap, L. S., & Prasetya, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Ichlasurohmah, N., Kholis, T. A., & Mahrus, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 6 Singosari Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(2), 120–132. <https://doi.org/10.32815/Jpro.V4i2.1560>
- Iskandar, Y. (2022). Kinerja Guru PAUD Dilihat Dari Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmu Bahasa Dan Pendidikan*. <https://ejournal.uniramalang.ac.id/jibe/article/view/1945/1251>
- Jauhari, C. I., & Nasir, M. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru TK Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 7(2), 921–933. <https://doi.org/10.55583/JKIP.V7i2.2045>
- Maghfiroh, Z. D. (2026). Literasi Digital Guru PAUD Dalam Mengembangkan Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Obsesi*. <https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/7779/3577>
- Manalu, N. C. (2025). Digital Competence, Social Capital And Emotional Intelligence On Teacher Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 14(2), 393–403. <https://doi.org/10.23887/Jpi-Undiksha.V14i2.85541>
- Nabilah, N. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Mts Negeri 4 Tangerang)* [Skripsi, Universitas Islam Negeri].
- Pebriana, P. H., & Nurjanah, A. R. (2025). Peningkatan Literasi Digital Guru Untuk Pembelajaran Berbasis Teknologi Di Era Digital. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 5(1), 137–148. <https://doi.org/10.31004/JH.V5i1.2177>
- Pratikno, S., & Sutianingsih. (2023). Involvement Of Job Satisfaction As A Mediator Of Work Motivation On Teacher Performance. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAR)*, 7. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Rochayati, R. R. M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(1), 233–242. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V7i1.32998>
- Sari, D. P., Mulyadi, O., Karlinda, A. E., & Nengsih, N. S. W. (2023). Model Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja: Lingkungan Kerja Dan Literasi Digital. *Jurnal Ekobistek*, 12(4), 767–772. <https://doi.org/10.35134/Ekobistek.V12i4.715>
- Setiabudhi, H. (2025). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Smart PLS 4*.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/Jrmb.V7i1.555>

- Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113–127. <https://doi.org/10.23917/Jmp.V16i2.13818>
- Sufriyadi. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Se-Kecamatan Tembilahan* [Tesis].
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta.
- Sulistyarini, W., & Fatonah, S. (2022). Pengaruh Pemahaman Literasi Digital Dan Pemanfaatan Media Pembelajaran Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Era Digital Learning. *Journal Of Educational Learning And Innovation (Elia)*, 2(1), 42–72. <https://doi.org/10.46229/Elia.V2i1.383>
- Susanto, P. C. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. <https://doi.org/10.38035/Jim.V3i1>
- Widiningsih, S. R., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Di Kota Tangerang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Eco-Fin*, 7(3), 1757–1769. <https://doi.org/10.32877/Ef.V7i3.3150>