

## **PENGARUH KURIKULUM MERDEKA, EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKOLAH MENENGAH ATAS LEBAK BANTEN**

**M. Muslim<sup>1</sup>, Muhammad Arifin<sup>2</sup>, Samudi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Mathla'ul Anwar Banten

\*Email: [moeslim84@gmail.com](mailto:moeslim84@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Mathla'ul Anwar Banten

Email: [novarifin@gmail.com](mailto:novarifin@gmail.com)

<sup>2</sup> STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung

Email: [samudidr.banten@gmail.com](mailto:samudidr.banten@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Performance is a core aspect for the birth of the goals and functions of education or learning in schools. Meanwhile, teacher performance is strongly influenced by several components or factors, including: independent curriculum, self-efficacy and professional competence and job satisfaction. This research aims to examine and analyze the influence of the independent curriculum, job satisfaction and professional competence with self-efficacy as an intervening variable. The research sample consisted of 100 respondents. This research approach uses quantitative survey research, and data collection techniques use observation, questionnaires, documentation and literature. The results of this research show that: Hypothesis 1 is accepted, the independent curriculum has an effect on job satisfaction. Hypothesis 2 is accepted, self-efficacy influences job satisfaction. Hypothesis 3 is accepted, professional competence influences job satisfaction. Hypothesis 4 is accepted, the independent curriculum influences teacher performance. Hypothesis 5 is accepted, self-efficacy influences teacher performance, Hypothesis 6 is accepted, professional competence influences teacher performance. Hypothesis 7 is accepted, job satisfaction influences teacher performance. Hypothesis 8 is accepted, the independent curriculum indirectly influences teacher performance. Hypothesis 9 is accepted, self-efficacy indirectly influences teacher performance. Hypothesis 10 is accepted, professional competence indirectly influences teacher performance.*

**Keyword:** *Independent Curriculum, Self-Efficacy, Professional Competence, Teacher Performance, Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Kinerja merupakan aspek inti untuk terlahirnya tujuan dan fungsi pendidikan atau pembelajaran di sekolah. Sedangkan lahirnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa komponen atau faktor, antara lain: kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kurikulum merdeka, kepuasan kerja dan kompetensi profesional dengan efikasi diri sebagai variabel intervening. Sampel

penelitian berjumlah 100 responden. Pendekatan penelitian ini memakai kuantitatif dengan jenis penelitian survei, dan teknik pengumpulan datanya memakai observasi, angket, dokumentasi dan kepustakaan. Hasil penelitian ini melahirkan bahwa: Hipotesis 1 diterima, kurikulum merdeka berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 diterima, efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis 3 diterima, kompetensi profesional mempengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis 4 diterima, kurikulum merdeka mempengaruhi kinerja guru. Hipotesis 5 diterima, efikasi diri mempengaruhi kinerja guru, Hipotesis 6 diterima, kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru. Hipotesis 7 diterima, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru. Hipotesis 8 diterima, kurikulum merdeka mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Hipotesis 9 diterima, efikasi diri mempengaruhi dengan tidak langsung terhadap kinerja guru. Hipotesis 10 diterima, kompetensi profesional mempengaruhi dengan tidak langsung terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** : *Kurikulum Merdeka, Efikasi Diri, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru, Kepuasan Kerja.*

## **1. PENDAHULUAN**

Guru adalah seorang pendidik yang profesional dengan memiliki tugas atau fungsi mendidik atau mengajar serta melakukan pembimbingan dan mengarahkan peserta didik serta melakukan kegiatan penilaian, demikian juga melakukan evaluasi untuk mengukur atau mengetahui keberhasilan peserta didik. Penjelasan tersebut merupakan tupoksi guru yang ada dalam UU No. 14 Tahun 2005. Sementara itu, kontribusi seorang guru untuk menghasilkan keberhasilan kegiatan belajar mengajar sangat ditentukan oleh kinerjanya. Seorang guru sebagai tokoh sentral pada pembelajaran, harus dapat melahirkan aspek-aspek atau komponen yang urgen guna pendidikan atau pembelajaran tersebut, agar luarannya relevan dengan tujuan dan maksud pendidikan atau pembelajaran yang sudah ditentukan (Fitria & Nio, 2020).

Dalam berbagai literatur yang ada, masih dijumpai penjelasan bahwa keberadaan guru, termasuk pendidikan agama Islam dalam mengerjakan tugas dan fungsi serta kewajibannya, khususnya untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar masih dikategorikan belum maksimal. Sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil akhir proses pembelajaran yaitu mewujudkan peserta didik berprestasi yang dapat mengamalkan hasil pembelajarannya tersebut dalam kehidupan dalam sehari-harinya.

Kinerja guru adalah hasil atau prestasi kerja secara maksimal yang dikerjakan seorang guru atas dasar kemampuan yang baik (Badaruddin, 2015). Dalam pandangan Sunarsi (2020) bahwa kinerja individu guru bisa dinilai melalui takaran atau ukuran dari hasil pekerjaannya, hasil akhir tugasnya, dan kegiatan yang dilakukannya dalam priode yang ditentukan. Tujuannya guna mengetahui bahwa suatu program di sekolah terkait pendidikan atau pembelajaran tersebut sudah dipahami siswa atau belum.

Dalam pelaksanaannya, kinerja seorang guru akan melahirkan hasil secara optimal, apabila diintegrasikan dengan beberapa pihak di lingkungan sekolah, yaitu: kepala sekolah dan guru serta tendik, demikian juga yang utama adalah siswa. Oleh karena itu, kinerja guru jika tidak mendapatkan prioritas perbaikan, maka seluruh usaha guna memperbaiki pendidikan atau pembelajaran tidak akan

terwujud. Hal ini mengingat, naik atau turunnya kinerja guru tersebut dapat menjadi dasar keberhasilan atau kesuksesan pihak sekolah dalam melakukan tugas dan fungsi serta kewajibannya (Rorimpandey, 2020).

Demikian juga, untuk melahirkan kinerja guru dalam pembelajaran terhadap peserta didik sangat diakibatkan oleh banyak komponen atau faktor, antara lain: kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional serta kepuasan kerja. Kurikulum merdeka memiliki tujuan untuk meningkatkan potensi, minat atau bakat peserta didik sejak dini yang fokusnya pada materi esensial dan peningkatan karakter serta kompetensinya. Selain itu, kurikulum merdeka mempunyai harapan bahwa siswa mampu meningkat selaras dengan bakat atau potensinya, demikian juga kemampuan yang dimilikinya, hal ini karena kurikulum merdeka berisikan pembelajaran bersifat kritis dan berkualitas serta ekspresif, demikian juga pembelajaran aplikatif dan variative serta progresif (Fetra dkk, 2020).

Dalam pandangan Darmawan dan Winataputra (2020) bahwa kurikulum merdeka memiliki tujuan yaitu berupaya menghasilkan peserta didik yang memiliki kemandirian yang kuat, proses pembelajaran tersentralisasi pada siswa melalui fokus pemberdayaan atau peningkatan keterampilan pada abad ke-21. Sementara itu, Riyanto (2019) berpendapat bahwa kurikulum merdeka mempunyai tujuan guna melepaskan siswa dari kurikulum yang sangat teoritis dan mengedepankan pembelajaran berfokus pada kontekstual dan selaras dengan kehidupan keseharian yang real.

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan seseorang akan kecakapan atau kemampuan dirinya sendiri guna pengorganisasian dan melaksanakan pekerjaan serta meraih suatu tujuan, demikian juga melahirkan sesuatu atau merealisasikan tindakan guna menunjukkan kecakapan atau keterampilan tertentu (Florina & Zagoto, 2019). Menurut Bandura bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan pada kemampuan atau kesanggupan guna mengolah dan mengatur serta melaksanakan tindakan yang dibutuhkan guna mengelola kondisi atau situasi yang akan dijumpai (Sufirmansyah, 2015).

Demikian dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang baik, akan memiliki kepercayaan bahwa mereka dapat mengerjakan suatu hal untuk melakukan perubahan peristiwa atau fenomena yang ada di lingkungannya. Sementara itu individu yang mempunyai efikasi diri terbatas atau minim, akan memiliki anggapan bahwa dirinya tak akan bisa melakukan banyak hal yang berada di lingkungan terdekatnya. Oleh karenanya pada kondisi susah atau sukar, maka akan cenderung gampang sekali pasrah. Di lain pihak, individu yang mempunyai efikasi diri yang besar akan berupaya secara maksimal guna mengatasi rintangan, cobaan dan tantangan yang menghadangnya (Florina & Zagoto, 2019).

Kompetensi profesional merupakan suatu keahlian atau keterampilan dalam mengetahui dan memahami materi pembelajaran yang akan disampaikan secara komprehensif dan mendasar supaya siswa dapat mencapai tingkat standar nasional pendidikan atau dapat memanfaatkan TIK untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan diri siswa (Rofa'ah, 2016). Sehingga demikian guru profesional guru yang memiliki keahlian atau keterampilan dalam mengajar dan mendidik, memiliki fisik dan jasmaniyah yang sehat, serta memiliki pengalaman atau wawasan yang komprehensif (Marintis, 2006). Tanggung jawab

guru dalam melakukan tugasnya harus ditunjukkan dengan kompetensi profesional yang tinggi (Fiqh dan Ahmad, 2023).

Kepuasan kerja dalam pandangan Robbins dan Judge sebagai gambaran perasaan yang positif terkait kerja individu dari suatu hasil berkenaan dengan evaluasi tentang karakteristiknya. Individu yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang besar, akan mempunyai tingkat rasa positif terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi individu yang mempunyai kepuasan kerja masih terbatas atau minim akan mempunyai perasaan yang negatif terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Dengan demikian, bahwa kepuasan kerja adalah hal urgen yang ada pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Indrasari, 2017).

Dimensi kepuasan kerja dalam pandangan Luthans (2006) meliputi: gaji dan pekerjaan serta tingkat promosi, demikian juga hal pengawasan dan kelompok kerja serta suasana pekerjaan. Sedangkan Kreitner dan Kinicki dalam Sule & Priansa (2018) menjelaskan bahwa terwujudnya kepuasan kerja dapat diakibatkan pengaruh oleh pemenuhan kebutuhan dan perbedaan serta pencapaian nilai, demikian juga adanya keadilan dan komponen serta genetik.

Sementara itu, kaitan kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Kurniawan (2023) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kurikulum merdeka terhadap kinerja guru. Demikian juga penelitian Kusumaningrum, dkk (2024) menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara langsung dan signifikan, dalam artian bahwa meningkatnya efikasi diri guru akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru. Selain itu penelitian Rohman (2020) menjelaskan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, artinya kinerja guru meningkat diakibatkan adanya peningkatan kompetensi profesional guru.

Dari pengamatan di Sekolah Menengah Atas di wilayah Lebak Banten, masih banyak permasalahan berkenaan dengan, kurikulum merdeka, efikasi diri, kompetensi profesional dan kinerja guru pendidikan agama Islam, di antaranya: keterbatasan ruang kelas, kurangnya fasilitas perpustakaan, minimnya sumber belajar, lingkungan sekolah masih kurang mendukung, kepercayaan diri guru kurang maksimal, hubungan komunikasi antar warga sekolah belum maksimal, kemampuan profesional guru masih terbatas, kinerja guru masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan dan lainnya.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di sekolah menengah atas Lebak Banten.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja Guru**

Kinerja merupakan suatu sikap dan nilai yang baik dari kerja seorang individu dari hasil mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2018). Kinerja merupakan suatu kemampuan dan kesanggupan seseorang untuk bekerja dengan maksimal sehingga mencapai tujuannya yang diharapkan (Siagian (2018). Demikian juga, bahwa kinerja dapat diwujudkan melalui kinerja profesional dalam melakukan pekerjaan pada organisasi atau lembaga (Saman, 2020).

Dalam penjelasan lainnya, kinerja merupakan hasil yang berkualitas dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai *ouput* selama waktu yang ditentukan (Rinny dkk (2020). Kinerja merupakan jumlah hasil dan nilai kerja yang mampu dihasilkan oleh pekerja selaras dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Permadi dkk, 2019).

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Fathoni (2014) merupakan suatu sikap emosional dari individu yang menunjukkan kesenangan atau kecintaan terhadap pekerjaannya. Bentuk sikap itu diperlihatkan dengan moral kerja dan kedisiplinan serta prestasi kerja, demikian juga diperlihatkan kepuasan melalui kenikmatan dalam atau luar pekerjaan, demikian juga kombinasi keduanya. Menurut Zainal dkk (2014) kepuasan kerja adalah suatu hal yang sifatnya personal, dengan tingkat kepuasan pada setiap personal sangat beragam selaras dengan sistem nilai yang dipakai pada diri tiap individu. Robbins & Coulter (2010) berpendapat kepuasan kerja didasarkan pada sikap individu pada pekerjaannya. Individu yang tingkat kepuasan kerjanya besar mempunyai sikap yang positif pada pekerjaannya, akan tetapi, jika individu merasa tidak puas akan memiliki sikap negatif pada pekerjaannya. Dalam hal ini Robbins & Judge (2015) berpandangan kepuasan kerja merupakan adanya suatu perasaan yang positif berkenaan dengan pekerjaan, yang dilahirkan dari evaluasi karakteristiknya.

## **2.3 Kurikulum Merdeka**

Kurikulum Merdeka merupakan suatu bentuk kurikulum yang dilakukan melalui pembelajaran sifatnya intrakurikuler sangat bervariasi, yang isinya akan lebih optimal, tujuannya supaya siswa mempunyai waktu yang memadai guna memahami lebih dalam tentang konsep serta memfokuskan kemampuan atau keahlian siswa. Sedangkan individu guru mempunyai kebebasan guna menentukan beragam perangkat ajar, sehingga pembelajaran bisa diselaraskan dengan keperluan belajar atau potensi dan minat siswa (Kemendikbud, 2024). Penerapan kurikulum mempunyai dampak terhadap kecepatan, ketepatan atau metode mengajar yang dilaksanakan seorang guru guna menyediakan keperluan siswa. Oleh karena itu, pemerintah mengembangkan kurikulum merdeka salah satu bagian urgen dalam upaya atau ikhtiar dalam rangka memperbaiki pembelajaran dari krisis yang telah lama ada di negeri ini.

## **2.4 Efikasi Diri**

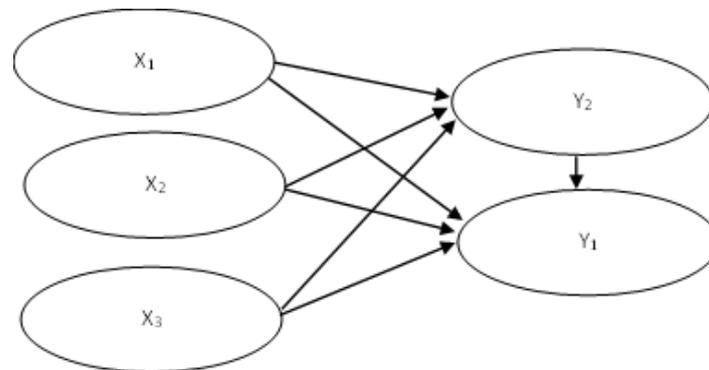
Dalam pandangan Bandura (2006) efikasi diri adalah penilaian individu terkait kemampuan atau keahliannya untuk melakukan perencanaan atau melaksanakan suatu tindakan atau kegiatan yang diarahkan guna meraih tujuan yang sudah ditentukan. Efikasi diri dapat juga diartikan sebagai kemampuan atau keahlian individu melaksanakan penilaian terhadap dirinya sendiri berkenaan dengan keahlian atau kemampuan yang ada pada dirinya guna meraih keberhasilan dalam mentuntaskan tugas dan kewajibannya secara spesifik. Demikian juga efikasi diri adalah *generative capability*, di mana seluruh bakat atau potensi pengetahuan dan sosial serta emosional, demikian juga sikap atau perilaku mesti dikelola guna meraih tujuan secara khusus. Dalam tataran konseptual efikasi diri banyak diimplementasikan untuk meraih tujuan dari tindakan atau kegiatan tertentu yang sifatnya khusus (Bandura, 1989).

## **2.5 Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional adalah keahlian atau kemampuan individu guru memahami ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang menjadi

tanggung jawabnya (Edu, dkk 2017). Menurut Susanto (2016) kompetensi profesional adalah keahlian atau kemampuan dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan pendidikan atau pembelajaran tersebut secara efektif dan efisien. Untuk menjadi guru profesional, maka harus memenuhi kriteria profesional, yaitu: sehat jasmani dan rohani, memiliki mental dan keperibadian yang baik, memiliki kemampuan keilmiah dan pengetahuan yang tinggi, dan memiliki keterampilan yang baik (Hamalik, 2009).

Secara teoritis, hipotesis dalam penelitian ini, dapat diperlihatkan melalui gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Teoritik

### 3. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Pendekatan kuantitatif menurut Creswell (2018) merupakan penelitian yang menguji suatu teori dengan cara memerinci hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data-data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Sedangkan penelitian survey menurut Sugiyono (2017) merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel.

Tempat penelitian ini dilakukan di sekolah menengah atas yang berada di wilayah Kabupaten Pandeglang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 100 orang dengan teknik pengampilan sampelnya menggunakan *random sampling*. Sedangkan teknik pengambilan datanya menggunakan observasi, angket, dokumentasi dan kepustakaan.

Dalam melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* merupakan alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. Dengan kata lain, *Structural Equation Modeling* merupakan teknik analisis statistik multivariat yang menganalisis hubungan-hubungan terstruktur. Teknik ini merupakan gabungan dari analisis faktor dan analisis regresi berganda. Menurut Ghazali (2016) bahwa aplikasi *Structural Equation Modeling* merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor dan model persamaan simultan.

Proses analisis *Structural Equation Modeling* dalam penelitian ini didasarkan pada evaluasi atas adanya hubungan saling ketergantungan. Adapun tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi tujuh langkah yaitu:

pengembangan model berdasar teori, menyusun diagram jalur, menyusun persamaan struktural, memilih identifikasi model struktural, evaluasi kriteria *goodness of fit*. Tindakan selanjutnya adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi *Structural Equation Modeling*, yang meliputi: ukuran sampel, normalitas, *outliers* dan *multicollinearity* (Ferdinand, 2015).

#### 4. HASIL PEMBAHASAN

##### 4.1 Variabel Penelitian

Variabel bebas pada penelitian yang disajikan yaitu: kurikulum merdeka, efikasi diri, dan kompetensi profesional. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan variabel kepuasan kerja merupakan variabel intervening. Untuk mendapat data penelitian dari masing-masing variabel, maka peneliti penyebaran angket terhadap 100 responden yang ditentukan secara *random sampling*.

##### 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

###### a. Pengujian Validitas

Hasil perhitungan uji validitas pada setiap butir soal variabel kurikulum merdeka, efikasi diri, kompetensi profesional dan kinerja guru, dengan jumlah pertanyaan angket sebanyak 10 butir dan responden sebanyak 100 orang, menggunakan kriteria jika butir pertanyaan termasuk valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Analisis *output* pengujian validitas tiap variabel penelitian bisa ditampilkan di bawah ini:

Tabel 1  
Rangkuman Uji Validitas Instrumen Tiap Variabel

No.	KM	ED	KP	KK	KG	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,314	0,452	0,432	0,441	0,572	0,2732	Valid
2	0,386	0,461	0,362	0,517	0,645	0,2732	Valid
3	0,552	0,425	0,482	0,621	0,753	0,2732	Valid
4	0,465	0,443	0,453	0,453	0,342	0,2732	Valid
5	0,646	0,422	0,512	0,536	0,678	0,2732	Valid
6	0,354	0,415	0,532	0,345	0,721	0,2732	Valid
7	0,651	0,467	0,419	0,461	0,554	0,2732	Valid
8	0,425	0,417	0,432	0,474	0,467	0,2732	Valid
9	0,712	0,425	0,536	0,515	0,651	0,2732	Valid
10	0,287	0,452	0,541	0,626	0,375	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 1, membuktikan bahwa seluruh pernyataan angket dari tiap variabel bebas dan terikat mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2732$ , maka bisa dikatakan bahwa butir pertanyaan angket variabel kurikulum merdeka, efikasi diri, kompetensi profesional, kepuasan kerja dan kinerja guru adalah sah atau valid, dengan demikian bisa dipakai sebagai instrumen penelitian.

###### b. Pengujian Reliabilitas

Kriteria pengujian reliabilitas yaitu bahwa butir pertanyaan tiap variabel penelitian dibidang reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Analisis *output* uji reliabilitas tiap variabel penelitian bisa diperlihatkan di bawah ini:

Tabel 2  
Rangkuman Pengujian Reliabilitas Instrumen Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kurikulum Merdeka	0,753	10
Efikasi Diri	0,726	10
Kompetensi Profesional	0,751	10
Kepuasan Kerja	0,719	10
Kinerja Guru	0,681	10

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 2, membuktikan hasil pengujian reliabel keseluruhan butir pertanyaan tiap variabel bebas atau terikat mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa konstruk pertanyaan pada variabel kurikulum merdeka, efikasi diri, kompetensi profesional, kepuasan kerja dan kinerja guru adalah reliabel.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian pada hipotesis penelitian yaitu memperhatikan nilai signifikansi dari tiap pengaruh. Sedangkan taraf *sign.* ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5%, artinya batas toleransi kesalahan yang bisa ditolerir sebesar 5%. Hal ini dapat diartikan juga bahwa *level of confidence* dari uji hipotesis ini yaitu sebesar 95%. Oleh karena itu, kriteria yang ditetapkan yaitu: jika *p-value* < 0,05, maka bisa diartikan variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagaimana diuraikan di bawah ini.

Tabel 3  
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Ha	Model	Estimate	C.R.	Pvalue	Keputusan
1	Kurikulum Merdeka → Kepuasan Kerja	0,048	2,750	0,003	Ha <sub>1</sub> diterima
2	Efikasi Diri → Kepuasan Kerja	0,176	3,315	0,002	Ha <sub>2</sub> diterima
3	Kompetensi Profesional → Kepuasan Kerja	0,039	3,314	0,005	Ha <sub>3</sub> diterima
4	Kurikulum Merdeka → Kinerja Guru	0,215	4,521	0,000	Ha <sub>4</sub> diterima
5	Efikasi Diri → Kinerja Guru	0,252	4,123	0,000	Ha <sub>5</sub> diterima
6	Kompetensi Profesional → Kinerja Guru	0,250	4,327	0,000	Ha <sub>6</sub> diterima
7	Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,019	2,356	0,001	Ha <sub>7</sub> diterima

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 3, bisa diterangkan hipotesis penelitian tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu:

#### Hipotesis 1

Kurikulum merdeka dengan *pvalue* = 0,003 < 0,05, dan *t value* (CR) = 2,750 > *t<sub>tabel</sub>* = 0,2732, maka artinya kurikulum merdeka dapat mempengaruhi kepuasan kerja atau Ha<sub>1</sub> diterima, pada koefisien beta = 0,048, artinya bahwa tiap kurikulum merdeka mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan kerja = 0,048.

#### Hipotesis 2

Efikasi diri dengan *pvalue* = 0,002 < 0,05, dan *t value* (CR) = 3,315 > *t<sub>tabel</sub>* = 0,2732, maka artinya efikasi diri dapat mempengaruhi kepuasan kerja atau Ha<sub>2</sub> diterima, pada koefisien beta = 0,176, artinya bahwa tiap terdapat peningkatan efikasi diri sebesar satu satuan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan kerja = 0,176.

#### Hipotesis 3

Kompetensi profesional memiliki *pvalue* = 0,005 < 0,05, dan *tvalue* (CR) = 3,314 > *t<sub>tabel</sub>* = 0,2732, maka artinya kompetensi profesional dapat

mempengaruhi kepuasan kerja atau  $H_{a3}$  diterima, pada koefisien beta sebesar = 0,039, artinya tiap terdapat peningkatan kompetensi profesional sebesar satu satuan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan kerja = 0,039.

Hipotesis 4

Kurikulum merdeka dengan  $pvalue = 0,000 < 0,05$ , dan  $t\ value\ (CR) = 4,521 > t_{tabel} = 0,2732$ , maka artinya kurikulum merdeka dapat mempengaruhi kinerja guru atau  $H_{a4}$  diterima, pada koefisien beta = 0,215, artinya tiap terdapat peningkatan kurikulum merdeka sebesar satu satuan, maka akan menaikkan tingkat kinerja guru = 0,215.

Hipotesis 5

Efikasi diri dengan  $pvalue = 0,000 < 0,05$ , dan  $tvalue\ (CR) = 4,123 > t_{tabel} = 0,2732$ , maka artinya efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja guru atau  $H_{a5}$  diterima, pada koefisien beta = 0,252, artinya bahwa tiap terdapat peningkatan efikasi diri sebesar satu satuan, maka akan menaikkan tingkat kinerja guru = 0,252.

Hipotesis 6

Kompetensi profesional dengan  $pvalue = 0,000 < 0,05$ , dan  $tvalue\ (CR) = 4,327 > t_{tabel} = 0,2732$ , maka artinya kompetensi profesional dapat mempengaruhi kinerja guru atau  $H_{a6}$  diterima, pada koefisien beta = 0,250, artinya bahwa tiap terdapat peningkatan kompetensi profesional sebesar satu satuan, maka akan menaikkan tingkat kinerja guru = 0,250.

Hipotesis 7

Kepuasan kerja dengan  $pvalue = 0,001 < 0,05$ , dan  $tvalue\ (CR) = 2,356 > t_{tabel} = 0,2732$ , maka artinya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru atau  $H_{a7}$  diterima, pada koefisien beta = 0,019, artinya bahwa tiap terdapat peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan tingkat kinerja guru = 0,019.

**Standardized Indirect Effect**

Hasil pengujian pengaruh secara total masing-masing variabel penelitian dapat diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4

*Standardized Indirect Effect*

	Kompetensi Profesional	Efikasi Diri	Kurikulum Merdeka	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Kepuasan Kerja	,419	,411	,246	,000	,000
Kinerja Guru	,792	,653	,335	1,725	,000

*Sumber: Data diolah (2024)*

Dari tabel 4, dapat dikemukakan hasil pengujian pengaruh total antar masing-masing variabel dapat ditemukan semua variabel bebas dapat berpengaruh secara total pada variabel kepuasan kerja dan kinerja guru, pada total besaran yaitu kurikulum merdeka dengan memiliki nilai sebesar 0,246 dan 0,335, efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,411 dan 653, serta kompetensi profesional memiliki nilai sebesar 0,419 dan 792. Sedangkan pengaruh total paling besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru yaitu kompetensi profesional sebesar 0,419 dan 0,792.

Adapun persamaan regresi berdasarkan penjelasan tabel 4 tersebut, yaitu sebagai berikut:

**Model I**

$\text{Kepuasan Kerja} = 0,246 * \text{Kurikulum Merdeka} + 0,411 * \text{Efikasi Diri} + 0,419 * \text{Kompetensi Profesional}$

**Model II**

$\text{Kinerja guru} = 0,335 * \text{Kurikulum Merdeka} + 0,653 * \text{Efikasi Diri} + 0,792 * \text{Kompetensi Profesional} + 1,725 * \text{Kepuasan Kerja}$ .

**4.4 Pembahasan**

Hasil temuan penelitian menjelaskan bahwa variabel kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Artinya bahwa beberapa indikator yang terdapat pada kurikulum efikasi diri, dan indikator kompetensi profesional memiliki keterkaitan atau kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dengan indikator yaitu: jenis pekerjaan dan rekan kerja serta tunjangan, demikian juga adanya perlakuan adil dan keamanan serta memberikan ide, selain itu terkait penggajian dan pengakuan kinerja serta adanya kesempatan untuk dapat tumbuh dan berkembang. Sehingga demikian bahwa kepuasa kerja guru dapat tercapai jika adanya dukukungan dari kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional.

Demikian juga hasil temuan penelitian menjelaskan bahwa variabel kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Artinya bahwa beberapa indikator yang terdapat pada kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional memiliki keterkaitan atau kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Adapun indikator kurikulum merdeka, yaitu: kemandirian belajar dan berubah serta berbagi. Indikator efikasi diri, yaitu: berani mengambil keputusan, dapat mengutarakan pendapat, mampu melakukan pendekatan kepada siswa yang sulit, dan mampu melakukan inovasi dalam pembelajaran. Sedangkan kompetensi profesional guru memiliki indiktor meliputi: memahami terkait materi ajar dan struktur serta konsep, demikian juga metode keilmuan tentang materi ajar dan mengimplementasikan tentang konsep keilmuan pada kehidupan serta memahami korelasi konsep antara mata pelajaran yang terkait, kemudian memahami tahapan atau langkah bidang penelitian serta kajian yang kritis guna memperdalam materi mata pelajaran. Adapun beberapa indikator kinerja guru yaitu: kesanggupan untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta melakukan hubungan antar pribadi, demikian juga kesanggupan untuk melakukan kegiatan penilaian hasil belajar dan mengadakan pengayaan serta remedial. Sehingga demikian bahwa kinerja guru mampu tercapai jika adanya dukukungan dari kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional.

**5. KESIMPULAN**

Dari penjelasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kurikulum merdeka secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Efikasi diri secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Kompetensi profesional secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Kurikulum merdeka secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja guru.

5. Efikasi diri secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja guru.
6. Kompetensi profesional secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja guru.
7. Kepuasan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja guru.
8. Dengan tidak langsung kurikulum merdeka secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja guru.
9. Secara tidak langsung efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja guru dengan signifikan.
10. Secara tidak langsung kompetensi profesional dapat mempengaruhi kinerja guru dengan signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, A. 2015. *Peningkatan Motivasi Belajar Siswa Melalui Konseling Klasikal*. Abe Kreatifindo.
- Bandura A. Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs Adolesc.* 2006;307–37.
- \_\_\_\_\_. Social cognitive theory. In: Vasta R, editor. *Annals of child development*. Greenwich: CT: JAI Press.; 1989. p. 1–60
- Creswell, John W. dan Creswell, J. David. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Methode Approaches*. Fifth Edition. California: SAGE Publications
- Darmawan, D., & Winataputra, U. S. 2020. *Analisis dan Perancangan Kurikulum Merdeka*. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan*, 4(2), 182-197.
- Edu, Ambros Leonangung dkk. 2017. *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziyah, Nur Laily, Nabil, and Aldian Syah. “Analisis Sumber Literasi Keagamaan Guru PAI Terhadap Siswa Dalam Mencegah Radikalisme Di Kabupaten Bekasi.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol 11 (2022): 503–17.
- Fitria, Silvia., & Nio, Suci Rahma. 2020. *Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada Guru Honorer SMA Swasta Bukit Tinggi*. *Jurnal Psikologi*, 1(5), 133
- Fiqih, Muhammad dan Ahmad Drajat Aji Sujai. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 3 Padalarang*. *Cakrawala –Repositori IMWI | Volume 6, Nomor 1, Februari 2023* p-ISSN: 2620-8490; e-ISSN: 2620-8814
- Florina, Sri Laurence Zagoto. 2019. *Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran Jurnal JRPP*, Volume 2 Nomor 2, Desember 2019, 386
- Fetra, Bonita Sari, Risda Amini, M. 2020. *Jurnal basicedu*. *Jurnal basicedu*, 3(2), 524–532. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/971>
- Ferdinand, Augesty. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dengan SEM: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara

- Kusumaningrum, Tri Agustin, Azainil, Pwarman. 2024. *Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Penggerak Melalui Resiliensi di Kabupaten Kutai Timur*. EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 5, 1 (June, 2024), pp. 1555-1566
- Kemendikbud. Buku Saku: *Tanya Jawab Kurikulum Merdeka*. Laman: [ult.kemdikbud.go.id](http://ult.kemdikbud.go.id)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marintis, Yamin. 2006. *Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Permadi, O., Kusuma, T., Landra, N., & Sudja, I. N. 2019. *the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances*. International Journal of Management and Commerce Innovations, 6 (2), 1248–1258. [www.researchpublish.com](http://www.researchpublish.com)
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. 2020. *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance of Mercubuana University*. [Www.Ijbmm.Com](http://Www.Ijbmm.Com) International Journal of Business Marketing and Management, 5(2), 2456–4559. [www.Webometrics.info/Asia/Indonesia](http://www.Webometrics.info/Asia/Indonesia).
- Riyanto, Y. 2019. *Kurikulum Merdeka: Tantangan dan Peluang Membangun Pendidikan di Era Digital*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, 2(1), 30- 36
- Rorimpandey, W. H. F. 2020. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press
- Rahayu, Restu, Rita Rosita , Yuyu Sri Rahayuningsih, Asep Herry Hernawan, Prihantini. *Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak*. Jurnal Basicedu Volume 6 Nomor 4 Tahun 2022 Halaman 6313 - 6319 *Research & Learning in Elementary Education* <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Rofa'ah, 2016. *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Persepektif Islam*. Yogyakarta: Deeppublish
- Rohman, Hendri. 2020. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Madinasika manajemen dan Keguruan. No. 1 No. 2, April 2020, hal: 92~102
- Siagian, M. 2018. *Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Saman, A. 2020. *Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. 2020. *Panduan Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Serang: Desanta Muliavisitama
- Susanto, Ahmad. 2016. *Konsep Strategi, dan Implementasi Management Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenada Media