

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja guru; 2) Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh *employee engagement*; 4) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh guru tidak tetap Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan Blitar - Tulungagung. Jumlah responden dalam penelitian ini 114 orang. Teknik analisis data menggunakan PLS dengan *software smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Motivasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja guru; 2) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan dimediasi penuh (*full mediation*) oleh *employee engagement*; 4) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan dimediasi sebagian (*partial mediation*) oleh *employee engagement*. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa ke depannya pihak pemangku kebijakan lebih memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang bersifat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan *employee engagement* para guru agar kinerjanya juga semakin meningkat, dalam hal ini berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan bagi guru tidak tetap dan memberikan jaminan status kepegawaian kepada mereka.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, dan *Employee Engagement*.

## ABSTRACT

*This study aims to determine 1) The direct effect of motivation on teacher performance; 2) The direct effect of job satisfaction on teacher performance; 3) The effect of motivation on teacher performance is mediated by employee engagement; 4) The effect of job satisfaction on teacher performance is mediated by employee engagement. This study uses a quantitative approach with the census method. The data collection technique use as distributing questionnaires to all non-permanent teachers at Yohannes Gabriel Foundation, Representatives of Blitar - Tulungagung. The number of respondents in this study were 114 people. Data analysis technique uses PLS with smart PLS software. The results of this study indicate: 1) Motivation has no direct effect on teacher performance; 2) Job satisfaction has a direct effect on teacher performance; 3) Motivation influences teacher performance by being fully mediated by employee engagement; 4) Job satisfaction influences teacher performance by being partially mediated by employee engagement. The implication of the results of this study is that in the future policy makers pay more attention and improve things that increase the motivation, job satisfaction, and employee engagement of teachers so that their performance will also increase, in this case related to improving welfare for non-permanent teachers and providing employment status guarantees to them.*

*Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance, and Employee Engagement.*

