



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan

The Influence of Competence and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction at SMP Negeri 2 Meranti, Asahan Regency

**Mega Rani Simangunsong¹⁾, Neni Sri Wahyuni²⁾*, Iriani³⁾ &
Muhammad Nelson Pinem⁴⁾**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara,
Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang guru. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada seluruh guru di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Dan Motivasi Kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan.

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the Influence of Competence and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction at SMP Negeri 2 Meranti, Asahan Regency. The population and sample in this study amounted to 38 teachers. The research data were obtained by distributing research questionnaires to all teachers at SMP Negeri 2 Meranti, Asahan Regency. The analysis technique used in this study was the total sampling technique. The results of this study indicate that Competence and Work Motivation positively and significantly affect Teacher Job Satisfaction at SMP Negeri 2 Meranti, Asahan Regency.

Keywords: Competence; Work Motivation; Job Satisfaction

How to Cite: Simangunsong, M.R., Wahyuni, N.S., Iriani., & Pinem, M.N. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1) 2025: 188-195



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis jabatan, pengembangan, promosi, dan kompensasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam berjalannya suatu organisasi, maju atau mundurnya suatu organisasi bergantung pada ada atau tidaknya sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu aset utama dalam menjaga infrastruktur penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau bisnis.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa, di mana pendidikan merupakan suatu usaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki baik secara jasmani maupun rohani. Melalui pendidikan diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu negara dapat berdaya saing tinggi dan mampu menjawab segala tantangan di era globalisasi ini. Salah satunya adalah guru, di mana guru merupakan sumber daya manusia yang merupakan kunci terpenting dalam memegang peranan terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Menurut (Zulfah, 2023), salah satu elemen terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah adalah meningkatnya kepuasan kerja terhadap guru.

Sebagaimana diketahui, dengan adanya pegawai atau guru yang berkinerja baik maka mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang telah mereka kerjakan dan pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja pada diri mereka. Kepuasan seseorang dapat diakumulasikan jika kebutuhan-kebutuhan mereka sudah terpenuhi. Jika harapan atau kebutuhan sudah terpenuhi, maka kepuasan kerja pun akan meningkat secara optimal. Menurut (Ramadhani, n.d.), kepuasan kerja guru merupakan suatu pemikiran, keadaan emosional dan tindakan yang dilakukan oleh seorang guru terhadap pekerjaannya.

Kompetensi sendiri merupakan suatu karakteristik dasar yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya seperti halnya kemampuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki dalam menjalankan suatu tugas sesuai dengan profesinya. Menurut (Efendi, 2023), kompetensi adalah sikap, keterampilan, pengetahuan atau kepribadian seseorang dalam memotivasi mereka di pekerjaannya sehingga mereka dapat membedakan yang mana kinerja rata-rata dengan kinerja superior. (Efendi, 2023) juga mengemukakan bahwa kompetensi memiliki beberapa indikator, di antaranya: (1) keyakinan dan nilai-nilai, (2) keterampilan, (3) pengalaman, (4) karakteristik kepribadian, (5) motivasi, (6) kemampuan intelektual, dan (7) budaya organisasi.

Profesi guru sendiri merupakan sebuah pilihan pekerjaan, dan untuk menjadi seorang guru maka harus memenuhi syarat yang sudah ditentukan oleh pemerintah dengan harapan terpenuhinya standar kompetensi guru dalam menjalankan roda pendidikan di Indonesia. Dalam pelaksanaan proses pendidikan, seorang guru harus memiliki persyaratan berupa kompetensi, yang akan memungkinkan mereka menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana layaknya seorang pendidik. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arinata, 2024), menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru, begitu juga dengan (Ratnasari, 2021), yang menyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan.

Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru berperan strategis sebagai fondasi keberhasilan pembelajaran. Penelitian di SMK Negeri Bogor menunjukkan bahwa meskipun pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak selalu signifikan, terdapat hubungan positif antara kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja guru yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan (Mulyanti et al., 2024). Sementara itu, studi di Jayapura menegaskan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, meskipun secara statistik tidak selalu signifikan (Arifin, 2014). Temuan ini mendukung rumusan variabel dalam penelitian bahwa kompetensi dan motivasi memicu peningkatan kepuasan kerja.

Selain kompetensi, faktor motivasi kerja juga dapat memengaruhi guru di sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau daya gerak yang memengaruhi seseorang baik secara aktif ataupun pasif untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan individu maupun organisasi. Pengaruh motivasi terhadap guru sangatlah

penting karena motivasi berperan dalam menentukan kompetensi, kepuasan kerja, serta dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Zulfah, 2023) "Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings" (motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang memengaruhi gairah, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku yang relevan di lingkungan kerja). Adapun indikator motivasi kerja meliputi: (1) evaluasi kemampuan diri, (2) motivasi menyelesaikan tugas dengan sempurna, (3) tanggung jawab moral, (4) keinginan mendapatkan pengakuan, (5) keinginan atas otoritas, dan (6) kerja sama dengan orang lain.

Motivasi kerja menjadi komponen krusial dalam memengaruhi performa dan kepuasan guru. Di Bogor, motivasi bekerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik, sedangkan kepuasan kerja juga memberikan kontribusi positif, walau tidak selalu signifikan (M. F. Putri & Nurhidayah, 2022). Hasil serupa ditemukan dalam penelitian di Papua, di mana motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, menguatkan argumen bahwa motivasi merupakan pendorong utama dalam mengokohkan kepuasan guru (Setiawan & Santosa, 2023).

Interaksi antara kompetensi, motivasi, dan kompensasi atau penghargaan (hygiene factor) juga berdampak besar terhadap kepuasan guru. Studi di Pemalang, Jawa Tengah, menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru SMK Swasta, dengan koefisien korelasi tinggi (~0,48) (Suharto & Kurniawan, 2019). Ini memperkuat implikasi Teori Dua Faktor Herzberg bahwa baik motivator (motivasi intrinsik) maupun hygiene (penghargaan, kompensasi) berperan dalam memelihara kesejahteraan psikologis pekerja.

Secara internasional, meta-analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kondisi kerja, kepemimpinan, stres, kompensasi, serta faktor internal-eksternal lainnya (Kusumaningrum & Setiaji, 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti dukungan pimpinan dan beban kerja juga layak dipertimbangkan sebagai variabel kontrol atau moderasi dalam studi, karena dapat memperjelas jalur pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Avisiena, 2024) berimplikasi pada peningkatan kinerja serta dedikasi dalam menjalankan tugas pendidikan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Basri, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan; (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan; dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian bersifat asosiatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah melalui program SPSS versi 26 for Windows. Model analisis ini dipilih untuk mengetahui hubungan serta kontribusi antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pendekatan ini sejalan dengan (Samosir et al., 2023), yang menggunakan regresi berganda dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) dalam menganalisis hubungan antar variabel. Uji kualitas data dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan uji hipotesis meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) sebagaimana dijelaskan oleh (Ghozali, 2018) dan diterapkan dalam studi internasional oleh (Graziotin et al., 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada unit organisasi yang menjadi objek penelitian, dengan jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga digunakan teknik total sampling. Teknik ini memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya terbatas dan relevan untuk mencapai hasil analisis yang representatif. Teknik total

sampling telah diterapkan secara efektif dalam penelitian serupa oleh (M. D. Putri & Gunawan, 2023) di sektor pelayanan publik.

Data primer diperoleh melalui metode survei, yaitu penyebaran angket atau kuesioner kepada responden secara langsung. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian: kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, yang telah divalidasi secara isi dan diuji reliabilitasnya. Metode ini sesuai dengan pendekatan dalam penelitian (Tambunan & Situmorang, 2022) yang menggunakan studi lapangan untuk mengukur pengaruh motivasi dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penggunaan pendekatan kuantitatif ini dinilai tepat untuk menghasilkan data yang objektif dan terukur, sebagaimana didukung oleh praktik umum dalam penelitian manajemen sumber daya manusia baik di tingkat nasional (Wulandari et al., 2023) maupun internasional (Amabile et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1.747	5.215		.335	.740
X1	.486	.156	.426	3.118	.004
X2	.393	.149	.361	2.641	.012

Sumber : Data Pengelolah SPSS, 2025

Berdasarkan pengelolaan data pada tabel 1 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.747 + 0.486X_1 + 0.393X_2 + e$$

Dari persamaan dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1.747, hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 1.747.
2. Berdasarkan variabel X_1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.486$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.486.
3. Berdasarkan variabel X_2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.393$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.393.

2. HIPOTESIS

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas dan independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		

Mega Rani Simangunsong, Neni Sri Wahyuni, Iriani & Muhammad Nelson Pinem, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan

1	(Constant)	1.747	5.215		.335	.740
	X1	.486	.156	.426	3.118	.004
	X2	.393	.149	.361	2.641	.012

Sumber : Data Pengelolah SPSS, 2025

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan, maka digunakan uji hipotesis parsial (uji t) dengan taraf signifikan 0.05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n-2$ atau $38-2=36$ dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,688.

Berdasarkan tabel 2 diatas maka diperoleh nilai t hitung (3.118) > t tabel (1,688) dan sig 0.004 < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan. Selanjutnya diketahui nilai t hitung (2.641) > t tabel (1.688) dan sig 0.012 < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.513	2	30.757	10.218	.000 ^b
	Residual	105.355	35	3.010		
	Total	166.868	37			

Sumber : Data Pengelola SPSS, 2025

Berdasarkan analisis tabel 3 diatas, maka diperoleh nilai Fhitung (10.218). Dimana penelitian ini menggunakan taraf signifikan (0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: $(n-k-1)$ atau $38-2-1= 35$. Dengan ketentuan diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.27. Maka dapat dilihat bahwa Fhitung > Ftabel yaitu $10.218 > 3.27$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Di Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.333	1.735

Sumber : Data Pengelola SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka diperoleh persentase jumlah variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 36.9% sedangkan 63.1% sisahnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya kerja, disiplin kerja, sikap kerja, dll.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,118 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,688, serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah.

Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arinata, 2024), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi dalam hal pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan interpersonal akan cenderung merasa lebih percaya diri, dihargai, dan mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan secara optimal, sehingga menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Kompetensi bukan hanya berfungsi sebagai modal teknis, tetapi juga menjadi faktor psikologis yang memperkuat perasaan keberdayaan dan kebermaknaan dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

Hasil uji hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Meranti Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,641 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,688, serta nilai signifikansi sebesar 0,012 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti memiliki peran penting dalam membentuk persepsi positif guru terhadap pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Avisiena, 2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan dedikasi dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Motivasi menjadi determinan internal yang memengaruhi keterlibatan emosional dan psikologis guru dalam menjalankan fungsi profesionalnya di lingkungan sekolah.

Penelitian (Basri, 2023) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Dalam konteks tersebut, motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendorong perilaku, tetapi juga sebagai fondasi psikologis yang menopang kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui strategi manajerial yang tepat seperti pemberian insentif, pengakuan kinerja, dan pengembangan profesional menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

Hasil pengujian hipotesis (uji F) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dapat diperoleh karena penelitian ini menggunakan taraf signifikan (0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: $(n-k-1)$ atau $38-2-1= 35$. Dengan ketentuan diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.27. Maka dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10.218 > 3.27$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Di Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan. Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Amriza et al., 2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dan (Ardi, 2021) terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan dan signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

REFERENSI

- Amabile, T. M., Fisher, C. M., & Pillemer, J. (2023). Examining the Influence of Job Satisfaction on Individual Innovation. *Journal of Applied Psychology*.
- Amriza, M., Isjoni, & Chairilisyah, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(1), 16–26. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/article/view/601>
- Ardi, H. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 11(1), 101–108. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/77318>
- Arifin, H. M. (2014). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–46. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Arinata, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMPn 1 Panji Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 3(9), 1697–1711.
- Avisiena, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi kompetensi Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah Tangerang. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 3(7), 2241–2249.
- Basri. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Peran Pengawas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru PAI. *Jurnal Al-Qiyam*, 4(1), 131–150.
- Efendi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2219–2238.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Graziotin, D., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2019). Relating Voluntary Turnover with Job Characteristics, Satisfaction and Work Exhaustion. *arXiv preprint arXiv:1901.11499*. <https://arxiv.org/abs/1901.11499>
- Kusumaningrum, D., & Setiaji, H. (2020). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Progressive Development and Lifelong Learning (IJPDLL)*, 6(1), 55–66. <https://www.ijpdll.com/download/job-satisfaction-among-educators-a-systematic-review-13212.pdf>
- Mulyanti, S., Ghofar, A., & Astuti, V. Y. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SMK Negeri di Kota Bogor. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(1), 973–988. <https://ojs.cahayamandalika.com/jcm/article/view/3387>
- Putri, M. D., & Gunawan, A. (2023). Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*.
- Putri, M. F., & Nurhidayah, E. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Jayapura. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(2), 112–123. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/administrasi/article/view/12001>
- Ramadhani, A. N. (n.d.). Pengaruh motivasi Dan Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja guru SMP negeri di Kecamatan Penajam Paser Utara. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 6(4 SP).
- Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12.
- Samosir, J., Hutapea, Y., & Sinaga, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*.

- Setiawan, R., & Santosa, A. B. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kota Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 215–228. <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/manajemenpendidikan/article/view/3400>
- Suharto, B., & Kurniawan, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 135–144. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/download/9354/5098>
- Tambunan, D., & Situmorang, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Wulandari, O. T., Mubyarto, N., & Ma'ani, B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Wasathiyah: Jurnal Ekonomi Syariah*. <https://e-journal.stishid.ac.id/index.php/wasathiyah/article/view/194>
- Zulfah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55–79.