

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAN 3 PASAMAN BARAT**

Ratna Suryani¹, Dori Mittra Candana², Ai Elis Karlinda³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: rsuryani876@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine how much influence motivation and work enthusiasm have on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable at MAN 3 West Pasaman. The method used is Partial Least Square (PLS) 4.1 by distributing a questionnaire to 40 respondents. The results of the data analysis conclude , that motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Work Morale does not have a positive and significant effect on job satisfaction. Motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Work enthusiasm has a positive and significant effect on teacher performance. Job satisfaction does not have a positive and significant effect on teacher performance. Motivation has no positive or significant effect on teacher performance through job satisfaction. Work enthusiasm does not have a positive and significant effect on teacher performance through job satisfaction.*

Keywords: *Motivation, Work Morale, Teacher Performance and Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada MAN 3 Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah dengan *Partial Least Square* (PLS) 4.1 Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 40 Responden. Hasil analisis data menyimpulkan, bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Semangat Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semangat kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru. Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Semangat kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja

Katakunci: *Motivasi, Semangat Kerja, Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia Pendidikan, tidak hanya mengacu pada Pendidikan negeri, tetapi juga terdapat Pendidikan swasta, yang harus memiliki badan hukum yang jelas, yaitu Yayasan. Salah satu faktor pendukung kemajuan pendidikan nasional antara lain adalah guru. Guru menjadi komponen sentral dalam perkembangan pendidikan nasional. Oleh karena itu, kinerja guru perlu diperhatikan agar tujuan kemajuan pendidikan nasional dapat tercapai. Guru adalah bagian yang tak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan dan terlibat dalam proses belajar mengajar, di mana guru melakukan kegiatan mengajar secara langsung kepada peserta didik. Dari faktor ini, dapat dibuktikan bahwa guru merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia. (Fauzan 2022).

Sekolah yang baik adalah sekolah yang aman, nyaman, dan kondusif bagi siswa untuk berinteraksi, tidak hanya dengan guru dan teman-temannya, tetapi juga dengan seluruh warga yang ada di lingkungan sekolah. Untuk mencapai hal ini, sekolah perlu memperhatikan sarana dan prasarana serta kualitas kurikulum yang diterapkan untuk mendukung proses pembelajaran, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan visi dan misi masing-masing sekolah. (Ariyanto et al. 2024)

Kinerja guru adalah suatu hasil yang dicapai berdasarkan apa yang telah diemban dan dimanfaatkan oleh guru, dan hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja guru berfungsi sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik adalah sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, teladan, dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya terjadi pada saat proses pembelajaran, tetapi juga dalam kehidupan siswa. (Amanatun n.d.).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah Motivasi, Semangat kerja, dan Kepuasan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah Motivasi.

Menurut (Tanjung et al. , 2022), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan memperoleh hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Nasution, Islam, and Sumatera 2022) semangat kerja menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Tanggapan emosional tersebut dapat berupa perasaan puas (*positif*) atau tidak puas (*negatif*) dengan membandingkan antara apa yang seseorang harapkan dengan apa yang diperoleh dari hasil kerjanya. (Hidayah 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. peneliti mengumpulkan data dan menggunakan metode kuantitatif untuk menyelidiki kelompok dan sampel tertentu untuk menguji hipotesis. Analisis menggunakan data primer. Di Kecamatan Kinali, guru MAN diberikan kuesioner untuk penelitian ini. Untuk menyelesaikan survei, Guru dapat memilih dari sejumlah item pernyataan. Pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan skala Likert, di mana skor satu menunjukkan ketidaksetujuan yang kuat dan skor lima menunjukkan persetujuan yang kuat.

Partisipan dalam penelitian ini adalah 40 guru MAN di Kecamatan Kinali. Pendekatan penelitian ini adalah sampling jenuh.

Analisis data yang akan digunakan adalah *Structural Equation Model Partial Least (SEMPLS) Smart PLS*, khususnya *Smart PLS 4.1* hal ini dipilih sebab model penelitian *Path Analysis* lebih simpel jika dianalisis dengan *Smart PLS* namun hasil tetap akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *outer Loading* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0,796
Semangat Kerja (X2)	0,767
Kinerja Guru (Y)	0,735
Kepuasan Kerja (Z)	0.817

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 2 Nilai Reliabilitas

konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi (X1)	0,971	0,972	
Semangat Kerja (X2)	0,939	0,944	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,960	0,961	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,955	0,956	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau reliabel. Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel :

Tabel 3 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0,963	0,960
Kepuasan Kerja (Z)	0,824	0,815

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Terlihat nilai R² konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,824 atau sebesar 82,4% yang menggambarkan seberapa besar pengaruh yang diterimanya dari konstruk Motivasi dan Semangat kerja. Sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Guru sebesar 0,963 atau sebesar 96,3% menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Motivasi, Semangat kerja dan Kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Guru. Sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Selanjutnya pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika tstatistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS* yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

Tabel 4 Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Motivasi->Kepuasan Kerja	0,955	0,287	3,328	0,000	Hipotesis Diterima
Semangat kerja->Kepuasan Kerja	-0,051	0,299	0,170	0,433	Hipotesis Ditolak
Motivasi->Kinerja Guru	0,601	0,177	3,389	0,000	Hipotesis Diterima
Semangat Kerja->Kinerja Guru	0,249	0,098	2,534	0,006	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja->Kinerja Guru	0,157	0,114	1,374	0,085	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut :

Tabel 5 Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Standart Deviation(STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Motivasi => Kepuasan Kerja => Kinerja Guru	0,150	0,135	1,104	0,135	Hipotesis Ditolak
Semangat Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Guru	-0,008	0,060	0,132	0,448	Hipotesis Ditolak

sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,955 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja adalah positif. Di mana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,328 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 dimana $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ atau $3,328 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada MAN 3 Pasaman Barat. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Syawallina, Febriantina, and Wolor 2024) dan (Agus, Faradita Putri, and Syahryani 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kepuasan kerja.

2. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan kerja yaitu -0,051 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara semangat kerja terhadap Kepuasan kerja adalah negatif. Di mana nilai P-Value 0,433 besar dari alpha 5% yaitu $0,433 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,170 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Di mana nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ atau $0,170 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada MAN 3 Pasaman Barat. Hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Situmorang 2022) dan (Ayuningsih, Supriyono, and Fahira 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan semangat kerja terhadap Kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru yaitu 0,601 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,389 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ atau $3,389 > 1,96$ oleh karena itu H_0

ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada MAN 3 Pasaman Barat. Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nuraeni and Imroni 2024) dan (Basri and Rauf 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja guru.

4. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Guru yaitu 0,249 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara semangat kerja terhadap kinerja guru adalah positif. Di mana nilai P-Value 0,006 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ nilai t statistik $> t$ -tabel atau $2,534 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat. Hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, (Daspar and Risnawati 2024) dan (Muhammad Tahwin, 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan semangat kerja terhadap Kinerja guru.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru yaitu 0,157 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah negatif. Di mana nilai P-Value 0,085 lebih besar dari alpha 5% yaitu $0,085 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,374 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Di mana nilai t-statistik nilai t statistik $< t$ -tabel atau $1,374 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maisyaroh and Rosyidi 2024) dan (Bahri 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja melalui kinerja guru sebagai variabel intervening

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja Guru adalah 0,150 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan kerja melalui Kinerja guru bersifat negatif. Dengan nilai P-Value 0,135 yang lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,135 < 0,05$ dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $1,104 > 1,96$ maka H0 diterima dan H6 ditolak. Kesimpulannya, Motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja guru pada MAN 3 Pasaman Barat, sehingga Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mursyid et al. 2023) dan (Nur Vita Nugraheni 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

7. Pengaruh Semangat kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru sebagai variabel intervening

Pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja Guru adalah -0,008 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Semangat kerja dengan Kepuasan kerja melalui Kinerja guru bersifat negatif. Dengan nilai P-Value 0,448 yang lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,448 > 0,05$ dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $0,132 > 1,96$ maka H_0 diterima dan H_7 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja guru pada MAN 3 Pasaman Barat, sehingga Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suhenda et al. 2022) dan (Basri and Rauf 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru.

HASIL HIPOTESIS

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut

- 1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada MAN 3 Pasaman Barat.
- 2 Tidak Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Semangat kerja terhadap Kepuasan kerja pada MAN 3 Pasaman Barat
- 3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat
- 4 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat
- 5 Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat
- 6 Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja Melalui Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat
- 7 Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Semangat kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ikhwan, Anggun Faradita Putri, and Vera Syahryani. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Teluk Pandan." *Action Research Literate* 8(5): 1–13.
- Amanatun, Amini. "Jurnal Pelangi Pendidikan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru : Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel." 1(2): 1–11.
- Ariyanto, Andi et al. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kidsstar School Makassar." 5(9): 675–86.
- Ayuningsih, Ayu Putri, Supriyono - Supriyono, and Keke Tamara Fahira. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Semangat Kerja Sebagai

- Variabel Intervening Pada Pt. Duwa Atmimuda Kudus.” *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 4(1): 14–26.
- Bahri, Saiful. 2024. “Pengaruh Kepemimpinan Transformational , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kabupaten Bireuen.” 5(3): 242–56.
- Basri, Surya Kelana, and Rusdianman Rauf. 2021. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *YUME : Journal of Management* 4(1): 103–21.
- Daspar, Daspar, and Risnawati Risnawati. 2024. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Omron Manufacturing Of Indonesia.” *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* 4(2): 8097.
- Fauzan, A. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang).” <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/5378>.
- Hidayah, Zainur. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan Riau.” 5(1): 78–89.
- Kinerja, Terhadap, Guru Sma, Negeri Pamotan, and Muhammad Tahwin. 2024. “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Pamotan 1* Arifatur 1,2.” 17(3): 1301–7.
- Maisyaroh, Siti, and Syaiko Rosyidi. 2024. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 16(2): 28–33.
- Mursyid, Ali et al. 2023. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Muslimin Bojongpicung.” *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan* 6(2): 448–59.
- Nasution, Wahida Raihan, Universitas Islam, and Negeri Sumatera. 2022. “53-Article Text-167-1-10-20220319.” 2(1): 26–34.
- Nur Vita Nugraheni. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.” *Innovation, Theory & Practice Management Journal* 2(1): 72–86.
- Nuraeni, Eni, and Asep Imroni. 2024. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di MI Sadarmanah.” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10(3): 1886–95.
- Situmorang. 2022. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Telkom Batam.” 2(1): 161–76.
- Suhenda, Andi, Fery Fadly, Fadil Ahmad Junaedi, and Fida Nailan Nabilah. 2022. “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS ‘X’ Tahun 2022.” *Media Informasi* 18(1): 37–44.
- Syawallina, Piby, Susan Febriantina, and Christian Wiradendi Wolor. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru Smk Negeri Di Kota Jakarta Timur.” *Neraca Manajemen, Ekonomi* 3(10).