



Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Empiris pada SD Negeri di Nagari Kinari Kecamatan Bukit Sundi)

Nurhayati ^{1*}, Rasidah Nasrah ², Yunus Surya ³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nurhayati383@gmail.com

Abstract. A teacher's attitude toward their work or teaching is a key indicator of their job satisfaction, and compensation which includes pay, bonuses, and other forms of appreciation is a way for the organization to recognize the contributions of its employees, all of which have an impact on job satisfaction. The purpose of this study is to examine how teacher job satisfaction is impacted by compensation in public elementary schools in Nagari Kinari, Bukit Sundi District. Based on factors including gender, age, education level, and duration of service, the study's sample consisted of 36 respondents. The t-test score for the compensation variable was higher than the t-table ($3.906 > 2.03452$), indicating that teacher job satisfaction is impacted by compensation. The findings of the determination coefficient test indicate that there is a 36.5% relationship between the pay variable (X2) and the dependent variable of teacher job satisfaction (Y). The study's findings indicate that managing compensation policies needs to be done in a sustainable and planned manner. Teachers will feel more valued, supported, and appreciated for their professionalism if they are paid more. Higher job satisfaction will follow, which may lead to better performance and a favorable effect on students' academic achievement in schools.

Keywords: Bukit Sundi District, coefficient of determination, Compensation, Job Satisfaction of Teachers, Nagari Kinari

Abstrak. Sikap guru terhadap pekerjaan atau pengajaran mereka adalah indikator kunci kepuasan kerja mereka, dan kompensasi yang mencakup gaji, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya adalah cara bagi organisasi untuk mengakui kontribusi karyawannya, yang semuanya berdampak pada kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kompensasi di sekolah dasar negeri di Nagari Kinari, Distrik Bukit Sundi. Berdasarkan faktor-faktor termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama layanan, sampel penelitian terdiri dari 36 responden. Skor uji-t untuk variabel kompensasi lebih tinggi daripada t-tabel ($3,906 > 2,03452$), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kompensasi. Temuan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ada hubungan 36,5% antara variabel gaji (X2) dan variabel dependen kepuasan kerja guru (Y). Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kebijakan kompensasi perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terencana. Guru akan merasa lebih dihargai, didukung, dan diapresiasi atas profesionalismenya jika gajinya lebih tinggi. Kepuasan kerja yang lebih tinggi akan terwujud, yang dapat berdampak positif pada kinerja dan prestasi akademik siswa di sekolah..

Kata kunci: Distrik Bukit Sundi, Kepuasan Kerja Guru, koefisien determinasi, Kompensasi, Nagari Kinari

1. LATAR BELAKANG

Sebagai sistem yang rumit dan terorganisir, manajemen sumber daya manusia (SDM) menangani berbagai masalah yang muncul dalam bisnis, seperti perekrutan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan. Memastikan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, efektif, dan efisien merupakan tujuan utama SDM. Hal ini dicapai melalui berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu dan tim, termasuk manajemen kinerja, penghargaan, motivasi, dan pelatihan. Oleh karena itu, SDM berperan penting untuk memastikan bahwa kemampuan dan potensi setiap karyawan dimanfaatkan sepenuhnya, yang

pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, (Aprianto and Zuchri 2021).

Salah satu cara yang tepat dan akurat untuk meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan seseorang adalah melalui pendidikan. Seseorang dapat memperoleh pemahaman intelektual dan emosional tentang berbagai aspek kehidupan melalui pendidikan. Selain memberikan pengetahuan, pendidikan membentuk sikap, tindakan, dan cara berpikir yang selaras dengan nilai-nilai kemanusiaan. Pendidikan juga penting untuk mengembangkan emosi, kreativitas, dan tekad manusia. Keterampilan ini mencakup peningkatan kreativitas, kepekaan terhadap emosi, dan kecintaan terhadap pekerjaan (Anggraini, Ahmad, and Mahasir 2023). Untuk menyediakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa, Dinas Pendidikan Kabupaten Solok dan para guru yang terlibat dalam proses pendidikan sangat penting. Kualitas pendidikan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja para pendidik dan staf lainnya. Guru akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik generasi penerus bangsa jika mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Dinas Pendidikan Kabupaten Solok dapat menjamin bahwa sektor pendidikan terus berkembang dan memberikan dampak positif bagi masyarakat dengan memperhatikan kesejahteraan para pendidik dan staf lainnya.

Banyak instruktur di sebuah sekolah dasar di Nagari Kinari, Kecamatan Bukit Sundi, terlibat aktif dalam berbagai tugas terkait sekolah, termasuk layanan siswa, administrasi, dan keuangan. Meskipun terlibat langsung dalam proses pendidikan, mereka memainkan peran penting dalam memastikan sekolah berjalan lancar. Namun, pengamatan awal menunjukkan bahwa beberapa staf dan guru tidak puas dengan kondisi kerja mereka, terutama terkait gaji dan motivasi. Di antara masalah yang ditemukan adalah ketidakpuasan mereka terhadap motivasi kepala sekolah dan orang tua, hubungan interpersonal yang tegang, dan stres terkait pekerjaan yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka. Agar guru dapat bekerja lebih nyaman dan efektif, sekolah harus mengatasi masalah ini dengan menerapkan tindakan korektif.

Berdasarkan ekspektasi dan tunjangan yang ditawarkan sekolah, kepuasan kerja guru mengacu pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Sikap guru terhadap pekerjaan atau pengajaran mereka merupakan indikator yang baik untuk kebahagiaan kerja mereka. Seorang guru akan bekerja atau mengajar secara efektif jika ia merasa puas dengan kondisi yang memengaruhinya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja guru mengacu pada seberapa puas seorang guru dengan pekerjaannya dan seberapa besar ia menerima dan menghormati aspek-aspek profesinya, termasuk evaluasi, hubungan dengan

rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan, (Yuliarni, Anis, and Hamzah 2021).

Salah satu isu penting yang memengaruhi kebahagiaan kerja adalah kompensasi. Organisasi menunjukkan apresiasinya atas kontribusi karyawan melalui kompensasi, yang mencakup gaji, insentif, dan bentuk pengakuan lainnya. Karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka ketika gaji yang diberikan adil dan sesuai dengan harapan. Motivasi dan rasa apresiasi guru dapat diperkuat oleh kompensasi yang dianggap adil dan sesuai dengan harapan mereka. Guru terinspirasi untuk lebih berdedikasi, berkinerja lebih baik, dan berkontribusi maksimal kepada sekolah ketika mereka merasa dihargai.

Persoalan gaji kepuasan kerja guru di sekolah dasar negeri di Nagari Kinari, Kecamatan Bukit Sundi, menunjukkan masih adanya ketidakseimbangan antara beban kerja guru dengan kompensasi yang diterima. Banyak guru, terutama guru kontrak, yang digaji rendah dan tidak tetap, serta sering mengalami keterlambatan pembayaran. Meskipun beberapa guru telah mendapatkan tunjangan sertifikasi, hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kepuasan kerja karena tidak disertai dengan ruang kerja yang memadai, kesempatan pelatihan, maupun bantuan pemerintah daerah. Guru di wilayah ini juga menghadapi keterbatasan infrastruktur dan kesulitan geografis, yang menambah beban kerja mereka tanpa memberikan gaji yang memadai. Menurut teori keadilan, sentimen ketidakadilan yang disebabkan oleh aturan insentif yang tidak jelas dan tunjangan yang tidak merata berdampak buruk pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesejahteraan dan gairah kerja guru di Nagari Kinari, sistem remunerasi yang adil, transparan, dan berkelanjutan menjadi sangat penting untuk ditingkatkan. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (Studi Empiris pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Kinari, Kecamatan Bukit Sundi)”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja Guru

Salah satu penentu penting tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap kariernya adalah kepuasan kerja guru. Hal ini mencakup seberapa puas instruktur dengan pekerjaannya, seberapa baik mereka bergaul dengan rekan kerja, dan seberapa selaras tujuan pribadi mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Reaksi emosional atau afektif seorang guru terhadap berbagai bidang profesinya merupakan tolok ukur kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan seberapa bahagia guru dengan pekerjaannya dan bagaimana perasaan

mereka tentang perbedaan antara gaji yang mereka terima dan apa yang mereka anggap seharusnya mereka terima untuk pekerjaan mereka, (Saputra et al. 2024).

Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah total uang yang dibayarkan kepada karyawan oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Segala bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan dianggap sebagai kompensasi, yang sering disebut sebagai penghargaan. Karyawan mendapatkan kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap operasional perusahaan. Salah satu peran implementasi manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi, yang mengacu pada segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu atas penyelesaian tugas-tugas organisasi, (Yuliani, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Strategi utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah sebuah sekolah dasar negeri di Nagari Kinari, Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok, Sumatra Barat. Desain penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel, manipulasi angka, dan analisis statistik data. Karena berlandaskan positivisme, pendekatan ini dikenal sebagai pendekatan positivistik. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan data primer, sebagian besar berasal dari penyebaran kuesioner. Sampel penelitian ini adalah 36 guru dari Sekolah Dasar Nagari Kinari, Kecamatan Bukit Sundi.

4. DISKUSI

Pengujian Instrument

1. Uji Validitas

Validitas kuesioner dinilai menggunakan uji validitas. Jika pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mencerminkan hal yang ingin diukur, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Kami menghitung korelasi antara skor item dan skor total konstruk atau variabel untuk menilai validitas penelitian ini. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai tersebut dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Berdasarkan kriteria tersebut, pertanyaan atau indikator dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bertanda afirmatif. Temuan uji validitas untuk data penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterang an
Kompensasi (X)	X2.1	0,399	0,329 1	Valid
	X2.2	0,482	0,329 1	Valid
	X2.3	0,435	0,329 1	Valid
	X2.4	0,585	0,329 1	Valid
	X2.5	0,417	0,329 1	Valid
	X2.6	0,566	0,329 1	Valid
	X2.7	0,576	0,329 1	Valid
	X2.8	0,407	0,329 1	Valid
	X2.9	0,416	0,329 1	Valid
	X2.10	0,424	0,329 1	Valid
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Y.1	0,438	0,329 1	Valid
	Y.2	0,487	0,329 1	Valid
	Y.3	0,591	0,329 1	Valid
	Y.4	0,505	0,329 1	Valid
	Y.5	0,473	0,329 1	Valid

	Y.6	0,458	0,329	Valid
			1	
	Y.7	0,482	0,329	Valid
			1	
	Y.8	0,445	0,329	Valid
			1	
	Y.9	0,461	0,329	Valid
			1	
	Y.10	0,507	0,329	Valid
			1	

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SPSS 26

2. Uji Reabilitas

Metrik yang disebut reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten atau konsisten responden menjawab pernyataan dalam survei. SPSS menyediakan alat untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Jika nilai Alpha kurang dari 0,60, data tersebut dapat dianggap tidak dapat dipercaya (Sahir 2022). Hasil uji reliabilitas untuk data studi ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas.

Variabel	Cronbath Alfa	N Of Item	Kesimpulan
Kompensasi (X2)	0,611	10	Reliabel
Kepuasan kerja guru (Y)	0,637	10	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner untuk setiap variabel dianggap reliabel. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel X1 dan X2 masing-masing adalah $0,606 > 0,60$, $0,611 > 0,60$, dan $0,637 > 0,60$, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Instrumen yang sangat akurat ditunjukkan dengan skor Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari ambang batas minimum 0,60. Kemampuan responden untuk memahami pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan setiap variabel ditunjukkan dengan nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen saling memengaruhi, apakah hubungan di antara keduanya positif atau negatif, dan apakah nilai variabel dependen akan naik atau turun sebagai respons terhadap perubahan nilai variabel independen. Ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dibuktikan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26. Temuan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,632	7,193	,575	1.756	,088
Kompensasi	,612	,157		3.906	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 26, 2025

Tabel di atas dan data koefisien regresi dapat digunakan untuk membangun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi berganda di atas, diketahui bahwa konstanta sebesar 12,632 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Motivasi dan Kompensasi) diasumsikan bernilai = 0, maka variabel dependen yaitu Kepuasan sudah ada sebesar 12,632 satuan.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,612 adalah positif. Artinya terdapat hubungan yang positif (searah) antara Kompensasi terhadap Kepuasan. Apabila variabel Kompensasi (X₂) meningkat 1 satuan maka Kepuasan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,612 satuan.

Analisi Koefisien Determinasi

Dalam model regresi, koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan seberapa baik suatu variabel independen dapat menjelaskan varians dalam variabel dependen.

Angka ini berfungsi sebagai tolok ukur seberapa besar keseluruhan varians dalam variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. Berikut ini adalah presentasi hasil perhitungan koefisien determinasi:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,326	3,293

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 26, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai R kuadrat, yang merupakan koefisien determinasi, sebesar 0,365 atau 36,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 36,5% variabel dependen, Kepuasan Kerja Guru (Y), dikendalikan oleh variabel independen Kompensasi (X), sedangkan 63,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kinerja dan komunikasi.

Uji Hipotesis

Sebagai komponen statistik inferensial, pengujian hipotesis digunakan untuk menilai kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Tujuan utama pengujian hipotesis adalah untuk membangun fondasi pengumpulan informasi sebagai bukti ketika memutuskan apakah akan menerima atau menolak praduga atau dugaan.

Table 5. Hasil Uji.

Variabel	Uji	Hitung	Tabel	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi	t	0,494	3,906	,000	Berpengaruh

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Guru

Dengan tingkat signifikansi 0,000, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Nilai t-hitung sebesar 3,906. Nilai t-tabel sebesar 2,03452 kemudian dibandingkan dengan nilai tersebut pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) 33. Hipotesis H2 diterima karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 3,906 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,03452. Gaji dianggap sebagai penghargaan atas kerja keras yang dilakukan, terutama di tempat kerja, dan sebagai pengakuan atas komitmen seseorang terhadap

perusahaan. Kompensasi yang tepat mencakup pendapatan dasar yang memadai, tunjangan kesejahteraan, insentif berbasis kinerja, dan layanan tambahan. Jika guru yakin gaji mereka memenuhi atau bahkan melampaui harapan dan kewajiban mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mengajar dan lebih berdedikasi kepada sekolah. Kompensasi memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang stabil dan sesuai, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Menurut kesimpulan para peneliti, pengelolaan kebijakan kompensasi perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terencana. Guru akan merasa lebih dihormati, dihargai, dan didukung atas profesionalisme mereka jika mereka digaji lebih tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meningkat, yang dapat meningkatkan hasil kerja dan berdampak positif pada prestasi akademik siswa di kelas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh gaji. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,906, yang lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,03452. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa besaran gaji yang ditawarkan—baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan guru terhadap pekerjaannya.

Saran

Peneliti memberikan saran-saran berikut berdasarkan temuan studi ini:

1. Bagi Pihak Sekolah dan Dinas Pendidikan, perlu memperhatikan aspek kompensasi yang diterima guru, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja guru, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, atau hubungan interpersonal di sekolah, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, And Suryadin Hasda. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Ed. M.Pd Nanda Saputra. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

- Afriwahyuni, Rika, Esi Sriyanti, And Ida Nirwana. (2023). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok." 7: 24586-95.
- Ayu Safitri, Nuriya, And Bowo Santoso. (2022). "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Smk Negeri 1 Nganjuk." Jurnal E-Bis 6(2): 595-605. Doi:10.37339/E-Bis.V6i2.943.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>
- Aziizah, Dina Ulayya. (2024). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Bpr Kendali Artha Perseroda)." Ayan 15(1): 37-48.
- Banta Karollah, Et Al. (2019). "'Pengaruh Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh.'" Conference On Economic And Business Innovation 1(1): 1-10.
<https://doi.org/10.56644/adl.v1i1.3>
- Ernanda, Yovie, Wandy Halim, Michael Riady, And Edisah Putra Nainggolan. (2024). "The Influence Of Work Environment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt. Perintis Perkasa Medan Medan Pendahuluan Saat Ini Setiap Perusahaan Akan Berusaha Untuk Mencari, Mendapatkan Hingga Melatih Sumber Daya Manusia Yaitu Kar." 7: 7163-73.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9934>
- Fatmawati, F, R Witarsa, And M Masrul. (2023). "Kedisiplinan Guru Jenjang Pendidikan Dasar Dalam Mengimplementasikan Peraturan Sekolah." Journal Of Education Research 4(2023): 2058-63.
<https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.467>
- Harahap, Lannidar S, And Indra Prasetya. (2021). "Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Di Padang Lawas." Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [Jmp-Dmt] 2(July): 3. Doi:10.30596/Jmp-Dmt.V2i3.7701.
<https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7701>
- Indrawat, Netti, Lili Wahyun, Rasidah Nasrah, Nurhayati, And Essy Sriyanti. (2021). "Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)." Eco-Buss 4(2): 313-21. Doi:10.32877/Eb.V4i2.269.
<https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>
- Juliansyah, Zhakaria, Irwan Prayitno, And Imam Muhtadin. (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening." Jurnal Sosial Dan Sains 4(1): 76-84. Doi:10.59188/Jurnalsosains.V4i1.1207.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v4i1.1207>
- Kair, Ahmad F., Didin H. Perkasi, Siti A. Wahdiniawati, And Wenny D. Febrian. (2023). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan." Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi 02(01): 47-59.
<https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i01.2585>
- Konadi, Win. (2023). "Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen." 4(7): 69-78.
<https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.345>
- Kuswanto, Tri Hadi, And Fadly Azhar. (2022). "Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri." 7(3).
- Lena Safriani, Alum Kusumah, And Rian Rahmat Ramadhan. (2024). "Pengaruh Lingkungan Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Ma Nurul Iman Mahato Rokan Hulu." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba 3(2): 1166-81.
- Margaretha, Yemima Cicilia, And Fx. Pudjo Wibowo. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis 3(12). Doi:10.30997/Jvs.V9i1.7486.
<https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Muazza, Muazza, Marzul Hidayat, Risky Fitri Wahyuni, And Mohamad Muspawi. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Fasilitas Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa." Jurnal Sains Sosio Humaniora 4(2): 576-92. Doi:10.22437/Jssh.V4i2.11004.
<https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.11004>
- Mustika, Zahara, And Nuralam Syamsuddin. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh." Pionir: Jurnal Pendidikan 11(2): 39-53. Doi:10.29313/Bcsa.V2i1.1131.
<https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>
- Nasrah, Rasidah, Seflidiana Roza, And Fawnia Merisa. (2024). "Peran Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dprd Kabupaten Solok." Journal Of Social Science Research 4: 4007-19.
- Nur Endah Retno Wuryandar, Dkk. (2023). "Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja." At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam Viii(I): 1-19.
- Nurhayati, Ida Nirwana, And Dutanof Kurniawan. (2024). "The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees Of The Regional Disaster Management Agency In Solok District." Jurnal Manajemen 12(4): 381-88.
<https://doi.org/10.36546/jm.v12i4.1345>
- Nurhayati, Ida Nirwana, And Lusi Desri Ilian Tika. (2024). "Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin Dan Keterampilan Karyawan." Jurnal Mirai Management 9(2): 177-82.
- Nuriman, Aditya. (2022). "Kinerja Karyawan Pt Pln Cabang Palabuhan Bogor Agustus 2022."
- Pasapan, Eufrasia, Tamzil Yusuf, And Tutik Yuliani. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Patra Dharma

- Balikpapan." Jurnal Geoekonomi 15(1.2024): 361-70.
Doi:10.36277/Geoekonomi.V15i1.2024.475.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.475>
- Resti, Artameviah &. (2022). "Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1." Bab Ii Kajian Pustaka 2.1 12(2004): 6-25.
- Rizqi, Cicik Khildar, Taufik Zulfikar, And Widjajanti Utojo. (2024). "Peran Kompetensi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Layanan Yang Berimplikasi Terhadap Kepuasan Pasien." Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan 15(2).
- Sahir, Syafrida Hafni. (2022). Metodologi Penelitian.
- Sanjaya, Vicky, And Wenny Desty Febrian. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)." Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani 6(1): 29-45.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sriyanti, Esi, Wahyu Indah Mursalini, Muhammad Agung Kurniawan, Universitas Mahaputra, And Muhammad Yamin. (2024). "Hubungan Antara Motivasi Dan Kapabilitas Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bapelitbang Kabupaten Solok." Innovative: Journal Of Social Science Research 4(5): 8119-29.
- Tambunan, Rianti Ruth Florenza, Jay Idoan Sihotang, And Joe Yuan Mambu. (2021). "Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Driver Maxim Terhadap Sistem Layanan Maxim Dengan Pieces Framework." Cogito Smart Journal 7(2): 339-48.
Doi:10.31154/Cogito.V7i2.330.339-348.
<https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.330.339-348>
- Triani, Flora Senja, Esi Sriyanti, And Rasidah Nasrah. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo." Prodi Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin 7(3): 25002-9.
- Yeni, Afni, Esi Sriyanti, And Assabil Idris. (2024). "Kontribusi Disiplin Kerja Dan Kualitas Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Solok." Jurnal Bina Bangsa Ekonomika 18(1): 422-32.
<https://doi.org/10.70963/jemba.v1i1.29>
- Yuliarni, Asti, Muh Anis, And Amir Hamzah. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru." Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam 1(2): 46-60. Doi:10.47435/Al-Ilmi.V1i2.537.
<https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537>
- Yuliawati, Eni, And Nopi Oktavianti. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan." Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis 1(1): 52-60
<https://doi.org/10.57218/jueb.v2i4.994>