

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA, TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMP SWASTA SEKECAMATAN
BINJAI SELATAN**

Waskito¹, Akrim², Irvan³
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2,3}
akrimwaskito@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Tesis 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total populasi. dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Alat pengumpul data yang digunakan yaitu angket yang diukur dengan skala likert dan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H1 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H2 diterima), kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H3 diterima), Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H4 diterima), Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H5 diterima), kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* (H6 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* (H7 diterima. Simpulan, ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to test and analyze whether there is an influence of Principal Leadership and Work Motivation on teacher performance through Job Satisfaction as an intervention variable in Private Middle Schools in South Binjai District. Thesis 2022. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 44 people, while the sampling technique used was the total population. with a total sample of 44 people. The data collection tool used is a questionnaire measured by a Likert scale and using path analysis techniques (Path Analysis). Based on the test results it can be concluded that the principal's leadership has a positive and significant influence on job satisfaction (H1 is accepted), work motivation has a positive and significant influence on job satisfaction (H2 is accepted), the principal's leadership has a positive and significant influence on teacher

performance (H3 Accepted), work motivation has a positive and significant effect on teacher performance (H4 is accepted), job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance (H5 is accepted), principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable (H6 is accepted), Work Motivation has a positive and significant effect on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable (H7 is accepted). In conclusion, there is a significant influence between the principal's leadership and work motivation on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: job satisfaction, principal leadership, teacher performance, work motivation.

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan tersebut tidak akan terwujud, tanpa didukung oleh *brainware* yang memadai, maka secanggih apapun sebuah peralatan, dan melimpahnya dana yang tersedia tidak mampu memberikan manfaat fungsional sebagai mana mestinya. Sebaik dan sesempurna apapun perencanaan dan visi misi organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kepribadian dan motivasi tinggi maka kemungkinan pencapaian tujuan organisasi akan mengalami kegagalan. Selain itu organisasi sekolah harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang guru, staf dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja untuk mentransformasi perubahan. Secara konseptual, yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah (Aziizaah, 2018; Titik & Nidya, 2015)

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Selain gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan suatu kegiatan. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif (Agustina et al., 2020; Andayani, 2019).

Motivasi kerja guru juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapaitujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik menuntut guru untuk memiliki kinerja yang dapat memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak. Kinerja guru menjadi tuntutan

yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Diperlukan kinerja guru yang sangat baik dalam pelaksanaan tugas untuk meraih mutu pendidikan yang baik pula. Parameter keberhasilan kinerja guru menjadi mutu pendidikan yang baik secara umum (Hendra, 2020; Yasa & Dewi, 2018).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Sering kali kita temui di sekolah, guru-guru berkumpul membahas perlakuan administrasi sekolah yang tidak sesuai keinginan mereka, yang menyebabkan para guru kecewa. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana guru memandang penghargaan, penghasilan dan umpan balik yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Ketika guru merasa puas atas pekerjaannya maka guru akan sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang telah mencapai kepuasan kerja maka kinerja guru semakin meningkat sehingga guru mau dan mampu untuk menumbuh kembangkan kreasi, kreatifitas dan kompetensinya. Hal ini tentu berbeda untuk tiap guru. Namun pada kenyataan dilapangan pendidikan di Binjai seitan sekolah masih kurang aktif dan kreatif dalam berbagai hal untuk merealisasikan visi dan misinya dalam menciptakan sekolah ideal, proses belajar mengajar masih dilaksanakan secara konvensional, kepala sekolah jarang mengadakan rapat evaluasi kerja guru sehingga banyak guru yang belum mampu menyusun sendiri perangkat perangkat pembelajarannya dan juga banyak yang belum mampu menguasai teknologi informasi komputer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total populasi. dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Alat pengumpul data yang digunakan yaitu angket yang diukur dengan skala likert dan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*).

HASIL PENELITIAN

Dari kuesioner data tersebut terungkap distribusi responden sebagai berikut: Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jenis kelamin responden adalah, sebagai berikut :

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	32	72.7
Pria	12	27.2
Jumlah	44	100

Berdasarkan data tersebut tampak bahwa dari 44 orang responden, 32 orang (72.7%) di antaranya adalah responden dengan jenis kelamin wanita, sedangkan 12 orang (27.2%) lainnya adalah responden pria. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi responden penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden guru wanita

Distribusi responden para guru SMP Swasta di Kota Binjai Selatan jika ditinjau dari usia sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2
Usia Responden

Tingkat usia	Jumlah	Presentase
30-40	17	38.6
41-50	20	45.4
>51	7	15.9
Jumlah	44	100.0

Berdasarkan distribusi usia responden yang disajikan dalam tabel 2 diatas di atas tampak bahwa, dari 44 orang responden, sebanyak 17 orang (38.6%) diantaranya berusia antara 30-40 tahun. Selanjutnya, 20 orang (45.4%) diantaranya berusia antara 41-50 tahun, dan 7 orang atau (15.9%) di antaranya berusia lebih dari 51 tahun ke atas. Mengacu pada distribusi usia responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa para responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia antara 41-50 tahun. Dapat dikatakan para guru di SMP Swasta di Kota Binjai Selatan merupakan guru senior.

Tabel 3
Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-1.

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Thitung	F Hitung	Hasil Pengujian	R ²	$\rho_{X3\epsilon1}$
X1 terhadap X3	0,172	2.956	25.733	Ha diterima	0,557	44,3
X2 terhadap x3	0.563	7349		Ha diterima		

Berdasarkan hasil Tabel 4.20 di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian analisis jalur untuk sub struktur-1 signifikan pada 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur berarti. Besarnya koefisien determinan (Rsquare) atau R² sebesar 0,557 atau 55.7% yang berarti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 55,7%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yaitu $\rho_{X3\epsilon1} = 1 - 0,557 = 0,443$ atau 44,3%. Dengan artian bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 55.7%, sedangkan sisanya 44.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-2.

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai thitung	Fhitung	Hasil Pengujian	R ²	$\rho_{X3\epsilon1}$
X1 terhadap y	0.204	3.282	53.881	Ha diterima	0.802	0.198

Berdasarkan hasil di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian analisis jalur untuk sub struktur-2 signifikan pada 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur

berarti. Besarnya koefisien determinan (*Rsquare*) atau R^2 sebesar 0,802 atau 80.2% yang berarti secara simultan Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 80.2%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yaitu $r^2 = 1 - 0,802 = 0.198$ atau 19.8%.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kepuasan Kerja yakni sebesar 0,172. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Hasil penelitian di dukung oleh Mawaddah et al., (2020), dengan hasil ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Chika et al.,(2022) dan Hosan et al.,(2019), yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja

Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yakni sebesar 0,563 .Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Harahap & Khair, (2019; Rivaldo & Ratnasari, (2020; Yumhi, (2021) dengan hasil ada pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,204 .Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Menurut Caksana, (2019); Indajang et al., (2020), ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,691 .Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Orno & Hasbullah,(2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,708 .Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Hasil penelitian di dukung oleh Iba et al., (2021); Verawati Wote & Patalatu, (2019), dengan hasil ada pengaruh langsung dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru .

Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh Kinerja guru melalui Kepuasan kerja sebagai intervening

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,720. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guruyakni sebesar 0,802. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan sebesar 80,2%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya 19.8%. Dengan artian bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 80.2%, sedangkan sisanya 19.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang*.
- Aziizaah, deasy rachmawati. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekbank*.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1). <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/412>
- Chika, S. H., Ekawarna, E., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 879–886. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1987>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hosan, H., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Metta Maitreya. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 250–262. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/481>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis/article/view/17881>
- Mawaddah, M., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4037>
- Orno, C. N. G., & Hasbullah, D. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN. *Sipatokkong*, 1(1). <https://ojs.bpsdmsulsel.id/index.php/sipatokkong/article/view/18/10>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Titik, F., & Nidya, A. P. (2015). Pengaruh Debt To Equity Ratio, Profitabilitas, Growth, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2013). *EProceedings of Management*, 2(1). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/1791>
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p02>
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
<https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/482>