

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 dimana 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, dimana guru merupakan sumber daya manusia yang merupakan kunci terpenting dalam memegang peranan terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Menurut (Zulfah, 2023), dijelaskan salah satu elemen terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah adalah meningkatnya kepuasan kerja terhadap guru.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 dijelaskan, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Yang mana tugas utama seorang guru adalah mendidik, dengan memberikan pendidikan yang baik diharapkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan yang sesuai dengan harapan.

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. Diketahui kepuasan seseorang dapat diakumulasikan jika kebutuhan-kebutuhan mereka sudah terpenuhi. Jika harapan atau kebutuhan sudah terpenuhi maka kepuasan kerja pun akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya ataupun diluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, sikap pimpinan dan rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan dan gaji yang diterima.

Menurut (Zulfah, 2023) mengemukakan bahwa "job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work". " Pendapat ini dapat dianalisis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami seorang karyawan dalam bekerja.

Menurut (Ramadhani, 2024) kepuasan kerja guru merupakan suatu pemikiran, keadaan emosional dan tindakan yang dilakukan oleh seorang guru terhadap pekerjaannya. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil bagi para pegawai seperti gaji yang diterima oleh pegawai mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai, tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan yang jelas dimasa depan. Oleh karena itu kompetensi juga diperlukan dalam keberhasilan terlaksananya proses belajar mengajar.

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. Sebagaimana diketahui seorang guru harus memiliki sikap yang baik serta kemampuan yang terlatih yang sudah mereka miliki sejak awal, agar mereka dapat dengan mudah memahami karakteristik dari setiap siswanya.

Menurut (Efendi *et.al*, 2023) kompetensi adalah sikap, keterampilan, pengetahuan atau kepribadian seseorang dalam memotivasi mereka dipekerjaannya sehingga mereka dapat membedakan yang mana kinerja rata-rata dengan kinerja superior.

(Saban, 2024) Kepuasan kerja merupakan sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan berkaitan dengan hal-hal yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar guru, kompensasi yang diterima dalam pekerjaan, serta faktor fisik dan psikis.

Profesi guru sendiri merupakan sebuah pilihan pekerjaan dan untuk menjadi seorang guru maka kita harus memenuhi syarat yang sudah ditentukan oleh pemerintah dengan harapan terpenuhinya standar kompetensi guru dalam menjalankan roda pendidikan yang ada di Indonesia. Dengan terlaksananya proses pendidikan seorang guru harus memiliki persyaratan berupa kompetensi dimana dengan adanya kompetensi maka seorang guru akan mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana seorang pendidik menjalankan tugas pokoknya.

Menurut (Sasriani *et.al*, 2023), Kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang menjadi ciri profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai hal yang penting, dan sebagai wujud keunggulan dalam bidang tersebut.

Menurut (Zulfah, 2023) menyatakan bahwa: “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 mempengaruhi gairah, pengarahannya, dan pemeliharaan perilaku yang relevan di lingkungan kerja). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau daya gerak yang mempengaruhi seseorang baik secara aktif ataupun pasif untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan individu maupun

organisasi. Pengaruh motivasi terhadap guru sendiri sangatlah penting karena motivasi berperan dalam menentukan kompetensi, kepuasan kerja, serta dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan salah satu lembaga pendidikan negeri yang berlokasi di Jalan Besar Desa Gajah, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara, merupakan sekolah yang memiliki visi dan misi yang baik. Dimana visi dari sekolah tersebut ialah terwujudnya pendidikan yang bermutu, unggul dalam prestasi, serta disiplin yang tinggi, berbudi pekerti yang berlandaskan iman dan taqwa.

Agar dapat mencapai visi tersebut Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan perlu memiliki guru yang memiliki kompetensi yang baik dan ahli di setiap bidangnya dimana mereka mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien serta perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap guru di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan adalah kompetensi.

Keberhasilan di dunia pengajaran dan pembelajaran tidak lepas dari yang namanya faktor kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Menurut (Sitompul *et.al*, 2019), kompetensi adalah keterampilan dan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan serta penerapannya yang didukung oleh lingkungan kerja dalam pelaksanaan tugas dan tugas di tempat kerja yang berkaitan dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan. Profesi seorang guru merupakan sebuah pilihan dari suatu pekerjaan dan untuk menjadi seorang

guru kita harus menjalankan syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dengan harapan terpenuhinya standart kompetensi seorang guru dalam menjalankan roda pendidikan di Indonesia. Dalam melaksanakan proses pendidikan seorang guru harus memiliki prasyarat berupa kompetensi. Dimana dengan adanya kompetensi yang dimiliki maka seorang guru akan mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berupa peserta didik maka diperlukan kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil dari proses belajar mengajar. Jika proses pendidikan tidak diiringi oleh kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam proses belajar mengajar, maka hasil yang didapat tidak akan baik dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kemampuan guru menjadi poin terpenting dalam mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang unggul di Indonesia. Ketika suatu lembaga telah membuat suatu rencana, proses, dan evaluasi yang baik, maka lembaga tersebut telah berhasil menghasilkan guru yang efektif.

Selain kompetensi, faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi guru di sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan. Menurut (Saban, 2024) motivasi merupakan dorongan dari dalam diri atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Menurut (Saban, 2024) motivasi kerja guru adalah salah satu faktor yang ikut serta dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat

dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang menjadi wadah pendidikan lanjutan. Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan merupakan sekolah tertua dan sekolah negeri pertama di desa meranti, yang sebelumnya merupakan sekolah swasta sebelum diangkat menjadi sekolah negeri. Sekolah ini didirikan pada tahun 1979 yang mana pada saat itu masi berstatus sebagai sekolah swasta dan diangkat menjadi sekolah negeri pada tahun 1984. Sebagai lembaga pendidikan sekolah tersebut tentunya memerlukan guru-guru yang berkompentensi tinggi yang nantinya dapat menciptakan siswa/siswi yang berpendidikan bagi nusa dan bangsa.

Kali ini penulis akan mengungkapkan titik masalah mengenai kepuasan kerja yang terjadi pada guru di Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan, dengan melakukan riset berupa wawancara dengan guru-guru di Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat guru yang kekurangan kebutuhan sosial seperti fasilitas, terdapat guru yang hadir tidak tepat pada waktunya, jarak tempuh menjadi salah satu faktor keterlambatan guru, masih terdapat guru yang belum mampu melakukan atau melaksanakan kewajibannya secara maksimal, kurangnya pelatihan yang diberikan sehingga beban kerja

meningkat serta kurangnya penghargaan yang diberikan kepada guru sehingga membuat beberapa guru menjadi kurang puas dan bersemangat.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja mempunyai keterikatan satu sama lainnya yang mana memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.”**

1.2 Identifikasih Masalah

1. Kurangnya kebutuhan sosial yang dimiliki oleh guru.
2. Ketidakhadiran guru yang datang tidak tepat pada waktunya.
3. Jarak tempuh yang cukup jauh menjadi faktor keterlambatan guru.
4. Masih ada guru yang belum mampu melaksanakan kewajibanya secara maksimal.
5. Kurangnya pelatihan dan pengembangan sehingga kinerja guru melambat.
6. Kurangnya penghargaan yang diberikan sehingga membuat beberapa guru merasa kurang puas.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil dari penelitian ini penulis membatasai masalah yang akan dibahas yaitu pada Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

1.3.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.
3. Bagaimana kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari 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.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru Pada Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai bahan referensi yang dapat menambah ilmu dan wawasan khususnya terhadap pengetahuan manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian berdasarkan penelitian ini, dimana penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan untuk meningkatkan kompetensi serta motivasi kerja guru menjadi lebih efektif dalam mencapai kepuasan kerja Guru khususnya pada guru di Sekolah SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris yaitu “*competence*” yang bila diartikan langsung ke dalam bahasa Indonesia berarti keahlian, kemampuan, dan wewenang. Jika diterapkan pada manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, kompetensi dapat didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sifat kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Pengertian lain telah dikembangkan oleh para ahli, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur manajemen. Pendapat tersebut mencakup antara lain:

1. Menurut (Efendi *et.al*, 2023) kompetensi adalah sikap, keterampilan, pengetahuan atau kepribadian seseorang dalam memotivasi mereka dipekerjaannya sehingga mereka dapat membedakan yang mana kinerja rata-rata dengan kinerja superior.
2. Menurut (Sitompul *et.al*, 2019) kompetensi adalah keterampilan dan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan serta

penerapannya yang didukung oleh lingkungan kerja dalam pelaksanaan tugas dan tugas di tempat kerja yang berkaitan dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan.

3. Menurut (Sasriani *et.al*, 2023) kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang menjadi ciri profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai hal yang penting, dan sebagai wujud keunggulan dalam bidang tersebut.

b. Karakteristik Kompetensi

Ada beberapa karakteristik yang dapat membentuk kompetensi menurut (Siregar & Sembiring, 2022), yaitu :

1. Pengetahuan

Mengacu pada informasi dan hasil pembelajaran.

2. Keterampilan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan.

3. Konsep Diri dan Nilai-Nilai

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, seperti kepercayaan bahwa orang tersebut dapat berhasil dalam melakukan pekerjaannya.

4. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik fisik dan konsistensi yang dimiliki dalam menanggapi segala situasi, seperti dalam melakukan pengendalian diri untuk tetap tenang dalam menyikapi tekanan.

5. Motif

Emosi, hasrat kebutuhan psikologis serta dorongan-dorongan lain yang dapat memicu terjadinya suatu tindakan.

c. Indikator Kompetensi

Menurut (Efendi *et.al*, 2023) kompetensi memiliki beberapa indikator, diantaranya yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan individu dan orang lain mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku mereka. Rasa percaya diri yang rendah atau keyakinan negatif terhadap kemampuan seseorang dapat menghambat kreativitas dan inovasi dalam menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif dan berpikir kedepan untuk mendorong seseorang dalam mengembangkan kreativitas dan inovasinya.

2. Keterampilan

Berbicara didepan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan ditingkatkan. Selain itu, pelatihan yang diterima akan meningkatkan keterampilan yang dimiliki dalam diri seseorang.

3. Pengalaman

Keahlian dalam kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi orang, berbicara didepan kelompok,

menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat dikembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4. Karakteristik Kepribadian

Merespon dan berinteraksi pada lingkungan sekitar yang mencakup faktor-faktor fisik, sosial, psikologis dan organisasional.

5. Motivasi

Motivasi memainkan peran penting dalam mengembangkan kompetensi seseorang di tempat kerja. Memberikan dorongan, apresiasi, pengakuan dan perhatian individual kepada bawahan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi mereka.

6. Kemampuan Intelektual

Kecakapan dalam bekerjasama dan kemampuan dalam memberikan dorongan, apresiasi pada bawahan, memberikan pengakuan dan juga perhatian individual dari atasan tidak hanya meningkatkan kinerja dan motivasi bawahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, saling mendukung dan produktif.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan, mempengaruhi, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu “*movere*” yang berarti menggerakkan. Dalam bahasa Inggris, kata motivasi adalah “*motivation*” yang berarti kekuatan atau dorongan batin. Motivasi memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang bertindak, seberapa besar usaha yang akan dilakukan, dan seberapa lama usaha tersebut dapat dipertahankan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai motivasi yang telah dikembangkan oleh beberapa ahli yaitu:

1. Menurut (Zulfah, 2023) menyatakan bahwa: “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 mempengaruhi gairah, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku yang relevan di lingkungan kerja).
2. Menurut (Saban, 2024) motivasi merupakan dorongan dari dalam diri atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

3. Menurut (Saban, 2024) motivasi kerja guru adalah salah satu faktor yang ikut serta dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Musak, 2023) Tujuan motivasi adalah untuk membangkitkan gairah kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, tujuan yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Zulfah, 2023), yaitu:

1. Tingkat Intelegensi (IQ)
2. Kepribadian.

Yang artinya seseorang dengan motivasi yang tinggi, jika mempunyai kecerdasan yang cukup dan kepribadian yang matang maka akan mampu mencapai kesuksesan yang maksimal. IQ merupakan kemampuan potensial, dan kepribadian adalah kemampuan seseorang dalam mengintegrasikan fungsi fisiologis dan psikologisnya, yang sangat menentukan adaptasinya terhadap lingkungan sekolah.

d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Zulfah, 2023) menguraikan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi yang berkaitan dengan evaluasi kemampuan diri seseorang.
2. Motivasi ditujukan untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna, terutama bila berhadapan dengan anak didik.
3. Motivasi yang berhubungan dengan tanggung jawab moral.
4. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain.
5. Keinginan akan otoritas.
6. Perlunya bekerjasama dengan orang lain.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang individu saat melakukan pekerjaannya, yang mana hal tersebut mencerminkan tingkat kenyamanan, kebahagiaan, dan kesejahteraan didalam lingkungan pekerjaan. Berikut pengertian kepuasan kerja berdasarkan teori para ahli:

1. Menurut (Zulfah, 2023) dijelaskan, salah satu elemen terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah adalah meningkatnya kepuasan kerja terhadap guru.

2. Menurut (Zulfah, 2023) mengemukakan bahwa “job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”. " Pendapat ini dapat dianalisis sebagai kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami seorang karyawan dalam bekerja.
3. Menurut (Ramadhani, 2024) kepuasan kerja guru merupakan suatu pemikiran, keadaan emosional dan tindakan yang dilakukan oleh seorang guru terhadap pekerjaannya.
4. Menurut (Saban, 2024) kepuasan kerja merupakan sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan berkaitan dengan hal-hal yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar guru, kompensasi yang diterima dalam pekerjaan, serta faktor fisik dan psikis.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Zulfah, 2023), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: faktor yang terdapat pada diri pegawai dan faktor yang terdapat pada pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan IQ, keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, pengakuan, dan sikap dalam bekerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, golongan, jabatan, kualitas pekerjaan, jaminan finansial,

kesempatan yang didapat dalam promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan dalam bekerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Ramadhani, 2024) indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap upah dan gaji.
3. Kepuasan terhadap promosi.
4. Kepuasan terhadap pengawas atau bimbingan.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini diambil berdasarkan penelitian yang telah dilakukan atau dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Dimana penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai acuan dan refleksi untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Seperti mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------|--|--|
| 1 | Selfi Arinata <i>et.al</i> (2024) | Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai | Penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan |

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| | | variabel <i>intervening</i> pada SMPN 1 Panji Kabupaten Situbondo. | positif terhadap kepuasan kerja SMPN 1 Panji Kabupaten Situbondo. |
| 2 | Hendri Ali Ardi (2021) | Pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . | Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan dan signifikan. Secara parsial kompetensi kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar. |
| 3 | Hafiza Avisiena <i>et.al</i> (2024) | Pengaruh budaya organisasi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> di SMK Muhammadiyah Tangerang. | Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. |
| 4 | Basri <i>et.al</i> (2023) | Pengaruh kompetensi, motivasi dan peran pengawas terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru PAI. | Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi guru memberikan pengaruh yang |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | | positif dan signifikan terhadap kepuasan guru dimana motivasi guru yang tinggi mempengaruhi kepuasan kerja guru PAI |
| 5 | Sri Langgeng Ratnasari <i>et.al</i> (2021) | Pengaruh kompetensi, motivasi dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. | Pengaruh kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. |
| 6 | Mimi Amriza <i>et.al</i> (2023) | Pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. | Kompetensi pedagogik dan Motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. |

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu peneliti dalam menguraikan dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diketahui variabel yang akan digunakan terdiri dari kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Menurut (Efendi *et.al*, 2023) kompetensi adalah sikap, keterampilan, pengetahuan atau kepribadian seseorang dalam memotivasi mereka dipekerjaannya sehingga mereka dapat membedakan yang mana kinerja rata-

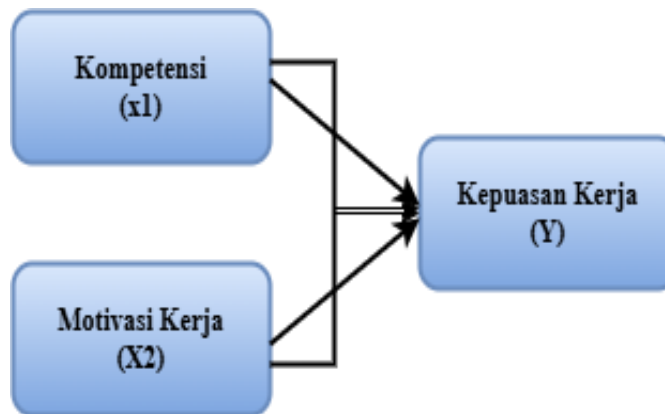
rata dengan kinerja superior. Menurut (Efendi *et.al*, 2023) kompetensi memiliki beberapa indikator diantaranya : keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Menurut (Zulfah, 2023) menyatakan bahwa: “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 mempengaruhi gairah, pengarahannya, dan pemeliharaan perilaku yang relevan di lingkungan kerja). Menurut (Zulfah, 2023) indikator motivasi kerja adalah : motivasi yang berkaitan dengan evaluasi kemampuan diri seseorang, motivasi ditujukan untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna terutama bila berhadapan dengan anak didik, motivasi yang berhubungan dengan tanggung jawab moral, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, keinginan akan otoritas dan perlunya bekerjasama dengan orang lain.

Menurut (Ramadhani, 2024) kepuasan kerja guru merupakan suatu pemikiran, keadaan emosional dan tindakan yang dilakukan oleh seorang guru terhadap pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Ramadhani, 2024) yaitu : kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri , kepuasan terhadap upah dan gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawas atau bimbingan, kepuasan terhadap rekan kerja.

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru maka dapat dibuat kerangka konseptual.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut (Cindrawasih, 2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun ke dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka penelitian yang diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga Kompetensi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.
2. Diduga Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.
3. Diduga Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri II Meranti Kabupaten Asahan.