

Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Ni Ketut Ayu Krismawati^{1*}, IB. Surya Manuaba² 

^{1,2} Jurusan Pendidikan Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*Corresponding author: niketutayukrismawati10@undiksha.ac.id

Abstrak

Lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan semangat kerja guru menurun dan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besaran kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru secara terpisah maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *ex-post facto* dengan jumlah populasi 48 guru PNS. Pengambilan sampel ditentukan dengan teknik *sampling* total. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 16,2%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 30%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 30,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru. Semakin baik lingkungan dan motivasi kerja menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

Unsupportive work environment results in reducing teachers' enthusiasm and impact on low job satisfaction of teachers. The aim of this study was to determine the amount of the contribution of the work environment and work motivation to the teacher job satisfaction separately and simultaneously. This type of research is ex-post facto with a total population of 48 civil servant teachers. The determination of samples was using a total sampling technique. The research data were collected by distributing questionnaires and analyzed using simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that (1) It was found that a significant contribution of work environment to job satisfaction with a determination coefficient of 16,2%, (2) It was found a significant contribution of work motivation to job satisfaction with a determination coefficient of 30%, (3) It was also found that work environment and work motivation contribute significantly to job satisfaction with a determination coefficient of 30,9%. Thus, it can be concluded that work environment and work motivation affect to teachers' job satisfaction. A better environment and work motivation will caused teacher job satisfaction increased.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia bergantung pada proses pendidikan dan seluruh tenaga pendidik termasuk guru. Guru dituntut untuk mewujudkan harapan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik (Muliartini, Natajaya, & Sunu, 2019; Pitaloka, Dimiyati, & Edi, 2021). Guru memiliki tanggung jawab terhadap proses pembelajaran sehingga terbentuk karakter peserta didik yang tangguh dan berkualitas. Sebelum membentuk karakter peserta didik, guru harus memiliki dan menunjukkan sikap disiplinnya dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab. Sikap yang ditunjukkan guru terhadap pekerjaan dapat mencerminkan rasa puas dan tidak puas guru terhadap

History:

Received : March 18, 2022

Revised : April 18, 2022

Accepted : May 13, 2022

Published : May 25, 2022

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under
a Creative Commons Attribution 4.0 License



pekerjaannya. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh guru dengan berbagai tuntutan pekerjaan, sudah sepatutnya guru mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dengan demikian, guru dapat merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sebanding dengan penghargaan yang diterima sehingga, akan timbul rasa puas dalam diri guru. Rasa puas yang diperoleh guru dalam pekerjaannya akan mengarahkan guru pada cara kerja atau kinerja yang optimal (Aryantini, Agung, & Dantes, 2018; Irawati, Sudarno, & Komardi, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaannya mengenai, banyaknya penghargaan yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini harus terima Menurut (Susanto, 2020). Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai fakta terkait dengan pekerjaan (Wote & Patalatu, 2019). Kepuasan kerja dapat menunjukkan keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mengelola sekolah dengan baik sehingga, harapan guru dengan imbalan yang diperoleh telah sesuai. Aspek yang diperlukan guru dalam pekerjaannya terpenuhi, maka rasa puas guru terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi (Sudaryana, Yudana, & Sudirman, 2019). Guru dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung menunjukkan sikap seperti kemangkiran, pergantian guru atau perpindahan yang disebabkan karena perlakuan yang diterima dari tempat bekerja tidak sesuai dengan harapan (Sugihartini, Agung, & Dantes, 2018). Jika dalam suatu sekolah tidak terdapat kepuasan kerja, dapat menyebabkan permasalahan yang menghambat kegiatan (Warga, Dantes, & Natajaya, 2019).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, saat ini banyak guru yang cenderung menunjukkan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan oleh lingkungan kerja yang bising sehingga tidak mampu memberikan rasa nyaman kepada guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang bising akan mengganggu konsentrasi siswa dan guru dalam proses belajar mengajar. Selain lingkungan yang bising, lingkungan kerja berkaitan dengan tata ruang menjadi salah satu permasalahan bagi guru. Hal tersebut disebabkan karena ruangan kerja yang dimiliki oleh guru cenderung sempit sehingga tidak sesuai dengan keperluan kerjanya. Ruangan kerja yang sempit akan mempersulit gerak guru dalam bekerja. Ruangan yang diharapkan guru adalah ruangan yang sesuai dengan keperluan dan penempatannya tepat. Penempatan yang dimaksud adalah penempatan meja, kursi, fasilitas seperti pencahayaan, ventilasi udara dan lain sebagainya. Dari segi non fisik lingkungan kerja yang digaharapkan oleh guru adalah hubungan antara sesama rekan kerja. Dari hasil temuan dilapangan, hubungan guru dengan rekan kerja belum dapat terjalin dengan harmonis hal tersebut, terlihat dari cara guru menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan bersama-sama tetapi dikerjakan secara individu. Selanjutnya guru terlihat lebih nyaman untuk bercerita dibandingkan dengan membantu pekerjaan rekan kerjanya. Pada saat hubungan guru dengan rekan kerjanya berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerjanya terhadap institusi, begitu sebaliknya ketika tidak terjalin hubungan yang baik antara guru dengan rekan kerja maka cenderung menurunkan kinerjanya. Tidak adanya timbal baik berupa dukungan dari lingkungan menyebabkan semangat kerja guru menjadi menurun. Kurangnya rasa puas guru terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya menyebabkan motivasi kerja guru menurun yang berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh guru ketika didukung oleh lingkungan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu harapan bagi guru sehingga dapat melaksanakan kegiatan mengajar dengan baik. Lingkungan kerja yang diharapkan guru adalah lingkungan dengan fasilitas yang lengkap, adanya keadilan, perhatian serta dukungan. Lingkungan kerja menyangkut berbagai hal dalam lingkup pekerjaan, seperti lingkungan kerja menyangkut mengenai pengaturan tempat kerja seperti penerangan, kebersihan, siklus udara, pengaturan warna, kebisingan dan keamanan kerja. (Astuti, Rokhmat, & Sudirman, 2017; Putrayana, Agung, & Sunu, 2018). Lingkungan kerja mencakup fisik yaitu pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, kebersihan dan

keamanan (Sudiarditha, Waspodo, & Triani, 2017). Sedangkan untuk non fisik yaitu hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang berpengaruh terhadap perilaku serta prestasi dari pekerja. Lingkungan yang menyenangkan menyebabkan guru untuk semangat dalam bekerja. Begitu sebaliknya menurut Elizar & Tanjung (2018) semangat kerja guru berkurang pada saat lingkungan kerjanya tidak dapat memberikan kenyamanan. Tuntutan kerja guru yang tidak sedikit harus mampu didorong oleh keadaan lingkungan yang mendukung tercapainya target kerja guru. Lingkungan kerja dengan situasi dan iklim kerja yang tidak mendukung pekerjaan guru menurut justru dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru (Mardliyah, Yulianingsih, & Putri, 2020; Subagia, Yudana, & Divayana, 2019). Sama halnya dengan lingkungan kerja yang bising menurut dapat mempengaruhi proses belajar-mengajar yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja (Cahyaningrum, 2020)

Motivasi kerja guru menurut merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan perilaku guru guna mencapai kepuasan dirinya (I Wayan Wijania, 2017). Adanya motivasi kerja tidak menutup kemungkinan proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan optimal sehingga, tujuan yang ditetapkan oleh sekolah atau target yang ingin dicapai oleh guru dapat dengan mudah tercapai. Motivasi kerja merupakan proses mengarahkan perilaku guru agar tujuan sekolah dapat tercapai (Hakim, 2020). Suatu kewajiban bagi sekolah baik pimpinan kerja, rekan kerja dan seluruh masyarakat di lingkungan sekolah untuk dapat memberikan motivasi sekaligus mendukung setiap pekerjaan guru dan hasil kerja guru dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh kekuatan yang berbeda (Oupen, Agung, & Yudana, 2020). Pemberian motivasi kerja dimaksudkan agar guru tidak merasa cepat puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Ningrat, Agung, & Yudana, 2020; Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, 2017). Motivasi kerja guru dapat berasal dari dalam maupun dari luar yang merupakan gabungan antara kebutuhan, tujuan, dorongan serta imbalan (Ardana, P., Yudana, I. M., Divayana, 2020). Kebutuhan, kepuasan serta sikap terhadap lingkungan mendorong guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan (Suardana, Yudana, & Agung, 2018). Motivasi kerja yang tepat menurut akan mampu mendorong guru untuk bekerja dengan baik. Sebagai daya pendorong atau penggerak dalam diri, motivasi mampu memberikan energi sehingga guru dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun, guru dengan motivasi kerja yang rendah akan kurang memiliki gairah kerja sehingga gagal dalam mencapai tujuan (Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., 2019).

Meningkatnya rasa puas guru terhadap pekerjaannya akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Motivasi kerja akan menentukan berhasil atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan guru dalam mengadakan kegiatan pembelajaran harus didukung oleh motivasi yang positif (Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, 2019). Motivasi diperlukan agar kinerja guru semakin baik (Suandi, I. W., Lasmawan, W., & Natajaya, 2018). Motivasi kerja selain diperoleh dari lingkungan kerja, seorang guru harus mampu memotivasi dirinya sendiri dan menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Seorang guru digugu dan ditiru oleh peserta didiknya, hal tersebut mengakibatkan profesionalitas guru dalam bekerja harus menunjukkan tanggung jawabnya sebagai seseorang yang digugu. Pada saat seorang guru mampu memotivasi dirinya sendiri dan memiliki motivasi tersebut, maka akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja dan kinerja guru (Subandi, 2018). Meningkatnya hasil kerja guru akibat motivasi kerja yang dimiliki dapat mencerminkan kualitas dari guru dan sekolah tersebut. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Achmad & Badawi, 2014; Rasyid & Tanjung, 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi guru, budaya organisasi dan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Iba, Saifuddin, Marwan, & Konadi, 2021). Berdasarkan

latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021. Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan suatu sekolah yang tercermin dalam kepuasan kerja guru sehingga, dapat dijadikan sebagai acuan serta evaluasi oleh guru dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sikap guru yang baik merupakan cerminan dari lingkungan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan guru.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan termasuk dalam penelitian *ex-post facto*. Hal tersebut dikarenakan tidak terdapat campur tangan peneliti maupun perlakuan khusus yang diberikan terhadap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1), motivasi kerja sebagai variabel bebas (X_2) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Banyaknya populasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 48 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SD Gugus VII Abiansemal yang terdiri dari delapan sekolah dasar. Dalam menentukan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang dianggap mewakili seluruh populasi, adapun teknik yang digunakan yaitu *sampling* total. *Sampling* total merupakan teknik penentuan sampel yang semua anggota populasinya dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal tersebut dikarenakan jumlah populasi yang sedikit, sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 48 guru PNS.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan metode non tes yaitu menyebarkan angket atau kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Adapun kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel, dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
		Positif (+)	Negatif (-)	
Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	1, 14, 23, 25, 36	7, 17, 32, 35	9
	2. Kualitas pengawasan	3, 12, 29, 31, 40	10, 26, 38	8
	3. Hubungan dengan rekan kerja	2, 6, 16, 19, 34	9, 22, 30	8
	4. Promosi jabatan	5, 8, 24, 28	13, 20, 39	7
	5. Pembayaran upah atau gaji	4, 15, 21, 33, 37	11, 18, 27	8
Jumlah		24	16	40

(Nurhasnawati & Subhan, 2018)

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	1. Sirkulasi udara dan Penerangan	9, 14, 22	2, 28	5

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
		2. Kebersihan	1,7, 13	20, 24	5
		3. Pengaturan warna	5, 25, 29	18,32	5
		4. Kebisingan	3,12	21, 33	4
		5. Keamanan kerja	10, 15, 30	6	4
		6. Keberadaan ruang kerja	4, 17	26, 35	4
	Lingkungan Kerja Non fisik	1. Hubungan atasan dengan bawahan	8, 27	19, 31	4
		2. Hubungan antar rekan kerja	11, 16	23,34	4
Jumlah			20	15	35

(Putrayana et al., 2018)

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
Motivasi Kerja	Internal	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan Tugas	1, 31	6, 27	4
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	9, 20,	16, 29	4
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	14, 33	24	3
		4. Terdapat umpan balik atas hasil pekerjaan.	3, 32	17	3
		5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.	19, 34	5, 28	4
		6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	12, 35	8	3
		7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.	10	23	2
	Eksternal	1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	7	25	2
		2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.	15, 21	13	3
		3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.	2, 18,	22, 30	4

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	11, 26	4	3
Jumlah			20	15	35

(Uno, H. B., & Lamatenggo, 2016)

Kelayakan dari kuesioner yang dibuat, diketahui dengan terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas terdiri dari validitas konstruk yang dibantu oleh dua orang ahli atau pakar dan validitas butir dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*. Berdasarkan pengujian validitas butir diperoleh 32 butir pernyataan valid dari variabel lingkungan kerja (X_1), 32 butir pernyataan valid dari variabel motivasi kerja (X_2) dan 36 butir pernyataan valid untuk variabel kepuasan kerja (Y). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh hasil reliabilitas tinggi. Data yang telah diperoleh sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, maka dilakukan uji asumsi untuk mengetahui data layak atau tidak dianalisis serta telah memenuhi persyaratan asumsi atau tidak. Uji asumsi tersebut terdiri dari uji normalitas dengan rumus *kolmogorov-smirnov*, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dengan berbantuan *SPSS 21.0 for windows*. Ketika uji prasayat telah terpenuhi dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis statistik berbantuan *SPSS 21.0 for windows*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif sehingga, memungkinkan peneliti untuk membangun dan menguji secara empirik hipotesisnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengujian pada analisis deskriptif yang dilakukan terhadap data dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) disajikan dalam bentuk histogram. Secara ringkas deskripsi data dari variabel kepuasan kerja (Y), lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) disajikan dalam [Tabel 4](#).

Tabel 4. Hasil Analisis Deskripsi

Analisis Statistik	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (x_1)	Motivasi Kerja (x_2)
Jumlah sampel	48	48	48
Skor maksimum	138	123	124
Skor minimum	93	92	94
Mean	118,167	109,104	107,458
Modus	118,167	104,555	101,556
Median	121,375	102,125	106,68
Varian	117,179	54,676	58,289
Standar Deviasi	10,824	7,394	7,634

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel tersebut, nilai rata-rata dari data kepuasan kerja (Y) diperoleh sebesar 118,167, lingkungan kerja (X_1) sebesar 109,104 dan motivasi kerja (X_2) sebesar 107,458. yang selanjutnya dapat dikonversikan dalam pedoman

skala lima teoritik. Pada pedoman skala lima teoritik hasil data dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja termasuk kedalam kategori sangat baik.

Sebelum melakukan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan statistik inferensial, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun kriteria pengujian normalitas normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* berbantuan *SPSS 21.0 for windows* yaitu dengan membandingkan nilai *asyp sig* > 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas disajikan pada [Tabel 5](#).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Residual

Variabel	Asymp.Sig(2-Tailed)	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan terhadap kepuasan kerja	0,749	0,05	Berdistribusi normal
Motivasi terhadap kepuasan kerja	0,749	0,05	Berdistribusi normal
Lingkungan dan motivasi terhadap kepuasan kerja	0,749	0,05	Berdistribusi normal

Berdasarkan perhitungan uji normalitas residual pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa ketiga data tersebut memperoleh nilai *Asymp sig.* sebesar $0,749 > sig$ 0,05 sehingga sebaran data yang diperoleh adalah berdistribusi normal. Hasil uji prasyarat kedua yaitu uji linieritas yang dapat dilihat pada [Tabel 6](#), berdasarkan nilai *Deviation of Linierity* dengan kriteria pengujian apabila nilai *Deviation of Linierity* > taraf signifikansi 0,05 maka data linier.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation of Linierity</i>	Taraf Signifikansi	Keterangan
Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	0,665	0,05	Linier
Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	0,944	0,05	Linier

Nilai dari *Deviation of Linierity* menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh lebih besar dari taraf signifikansinya yaitu $0,665 > 0,05$ sehingga bersifat linier. Sedangkan nilai dari *Deviation of Linierity* menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh lebih besar dari taraf signifikansinya yaitu $0,944 > 0,05$ sehingga bersifat linier.

Hasil pengujian prasyarat ketiga yaitu uji multikolinieritas untuk mengetahui terdapat multikolinieritas atau tidak antar variabel bebas. Kriteria pengujian pada uji multikolinieritas yaitu dengan memperhatikan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) serta nilai *Tol* (*Tolerance*). Apabila nilai $VIF < 10$ = Tidak terjadi multikolinieritas serta sebaliknya jika nilai $VIF \leq 10$ = Tidak terjadi multikolinieritas. Untuk nilai $Tolerance > 0,1$ = Tidak terjadi multikolinieritas dan nilai $Tolerance \leq 0,1$ = Tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada [Tabel 7](#).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0,652	1,535	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,652	1,535	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas tersebut menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0, 652 > 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1, 535 < 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Hasil uji prasyarat keempat yaitu heteroskedastisitas dengan kriteria Nilai sig > 0,05 = tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai sig < 0,05 = terjadi heteroskedastisitas, dapat dilihat pada [Tabel 8](#).

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,288	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,206	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai Sig. dari lingkungan kerja sebesar 0,288 > 0,05 dan nilai Sig. dari motivasi kerja sebesar 0, 206 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis hipotesis pertama dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil tersedia pada [Tabel 9](#).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis I

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Koefisien determinasi	Hipotesis	
				H ₀	H _a
Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja	8,884	1,96	16,2%	Ditolak	Diterima

Hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai F_{hitung} = 8,884 > F_{tabel} 1,96 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien determinasi 16,2% sehingga H₀ ditolak. Sehingga terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021 sehingga H₀ ditolak. Pengujian hipotesis kedua sama halnya dengan pengujian hipotesis pertama yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil yang disajikan pada [Tabel 10](#).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis II

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Koefisien Determinasi	Hipotesis	
				H ₀	H _a
Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja	19,678	2,03	30%	Ditolak	Diterima

Hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai $F_{hitung} = 19,678 > F_{tabel} 2,03$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien determinasi 30% sehingga H_0 ditolak. Sehingga terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021 sehingga H_0 ditolak. Berbeda dengan hipotesis pertama dan kedua, pada hipotesis ketiga ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil yang disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis III

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Koefisien Determinasi	Hipotesis	
				H_0	H_a
Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja	10,072	3,20	30,9%	Ditolak	Diterima

Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,072 > F_{tabel} 3,20$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien determinasi 30,9% sehingga H_0 ditolak. Sehingga terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan lingkungan merupakan segala sesuatu dalam pekerjaan baik keadaan, suasana maupun tempat berinteraksi yang akan mempengaruhi seluruh para pekerja dalam lingkungan tersebut. Hal tersebut berlaku pada kepuasan kerja. Puas atau tidaknya guru terhadap pekerjaannya salah satunya bergantung pada lingkungan kerjanya yang mencakup sarana, prasarana serta komunikasi. Terwujudnya lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan akan meningkatkan rasa puas guru terhadap pekerjaannya. Rasa puas yang dirasakan oleh guru cenderung ditunjukkan melalui sikap positif dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Pada saat kepuasan kerja guru meningkat, cenderung dapat memberikan dampak positif yang mengarah pada hasil kerja yang lebih baik. Adanya timbal balik antara pekerjaan yang diberikan dengan fasilitas dalam lingkungan pekerjaan menimbulkan rasa senang guru dalam bekerja. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru yang didukung oleh penelitian relevan dari Sari (2018) dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,351 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Putrayana et al., 2018) Penelitian selanjutnya yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh (Iba et al., 2021; Sudiarditha et al., 2017).

Selain lingkungan kerja, hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena motivasi kerja muncul berdasarkan kebutuhan, kepuasan serta sikap terhadap lingkungan (Asterina & Sukoco, 2019; Irawati, Sudarno, &

Komardi, 2019). Dengan adanya motivasi kerja, guru cenderung melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena gairah atau semangat kerjanya meningkat untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan baik itu gaji, peluang promosi dan lain sebagainya sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri guru. Hasil penelitian ini, didukung oleh penelitian relevan lainnya yang menunjukkan antara motivasi kerja dan kepuasan pada kinerja guru adalah signifikan (Ahmadiansah, 2018). Penelitian lain menunjukkan terdapat kontribusi positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Ratna, A., Natajaya, I. N., & Dantes, 2019; Widyantara, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta didukung oleh penelitian yang relevan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Secara bersama-sama hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hal tersebut disebabkan karena dengan lingkungan kerja yang baik guru cenderung menunjukkan sikap yang baik. Dengan rasa puas tersebut, maka dapat memacu semangat guru untuk bekerja dengan lebih baik yang akan terlihat pada kinerja serta hasil kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian relevan lainnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru (Rasyid, M. A. & Tanjung, 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Irawati, Sudarno, & Komardi, 2019). Penelitian relevan selanjutnya dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara bersama-sama antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan (Achmad & Badawi, 2014; Alfons, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta didukung oleh penelitian relevan menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 30,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi komunikasi antara atasan dan bawahan, fasilitas tempat kerja, faktor kepemimpinan, keamanan, kebisingan. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari dalam maupun dari luar yang merupakan gabungan antara kebutuhan, tujuan, dorongan serta imbalan (Susanto, 2020; Warga et al., 2019). Selanjutnya untuk faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, bayaran atau gaji, beban pekerjaan, kondisi kerja yang mencakup fasilitas yang disediakan. Sebagai implikasi dari penelitian ini sekolah diharapkan mampu menyediakan fasilitas penunjang untuk menambah semangat kerja guru sehingga dapat meningkatkan kepuasannya terhadap pekerjaan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, serta terdapat kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan evaluasi oleh guru dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, guru harus dapat didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang membuatnya nyaman dalam bekerja serta motivasi kerja baik dari lingkungan kerja maupun motivasi dari diri sendiri. Dengan demikian, maka cara kerja, sikap serta hasil kerja guru akan menjadi lebih optimal.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, & Badawi. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6>.
- Ahmadiansah, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>.
- Alfons, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 142–149.
- Ardana, P., Yudana, I. M., Divayana, D. G. H. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 44–55. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3349>.
- Aryantini, N. P., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2018). Kontribusi Implementasi Manajemen Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(2), 99–110. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i2.2757>.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.21831/jamp.v7i2.26743>.
- Astuti, H., Rokhmat, J., & Sudirman. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Alkmel Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, (1). <https://doi.org/10.29303/jipp.v2i1.42>.
- Cahyaningrum, R. (2020). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.30738/mmp.v3i1.4633>.
- Elizar & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Hakim, A. R. & M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>.
- I Wayan Wijania. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(3). <https://doi.org/10.23887/jipp.v1i3.11983>.
- Iba, Z., Saifuddin, Marwan, & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>.
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., & S. (2019). Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 148–156.

- <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2802>.
- Mardiyah, S., Yulianingsih, W., & Putri, L. S. R. (2020). Sekolah Keluarga: Menciptakan Lingkungan Sosial untuk Membangun Empati dan Kreativitas Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 576. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.665>.
- Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i1.2786>.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 3(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3169>.
- Nurhasnawati & Subhan, M. (2018). Pengaruh Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *Journal of Materials Processing Techno*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.24014/jjiem.v1i2.6649>.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>.
- Pitaloka, D. L., Dimiyati, D., & Edi, P. (2021). Peran Guru dalam Menanamkan Nilai Toleransi pada Anak Usia Dini di Indonesia. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1696–1705. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.972>.
- Putrayana, G. K., Agung, A. A. G., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Analisis Determinasi Gaya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Mutu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 77–87. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2747>.
- Rasyid, M. A. & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4698>.
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>.
- Ratna, A., Natajaya, I. N., & Dantes, K. R. (2019). Determinasi Servant Leadership, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Di SMAN 1 Gianyar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 119–124. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2798>.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2017). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>.
- Suandi, I. W., Lasmawan, W., & Natajaya, N. (2018). Hubungan Kepemimpinan Situasional,

- Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i2.12990>.
- Suardana, I. P., Yudana, M., & Agung, A. A. G. (2018). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja (Studi Tentang Persepsi Guru SMAN 1 Mengwi). *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 55–66. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2736>.
- Subagia, N. K. T. F., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101–110. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2796>.
- Subandi, S. (2018). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(2), 57–63. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i2.12934>.
- Sudaryana, I. G. S., Yudana, M., & Sudirman. (2019). Kontribusi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Laboratorium. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 56–65. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i1.2790>.
- Suarditha, I. K. R., Waspodo, A. W., & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>.
- Sugihartini, N. M., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2018). Kontribusi Implementasi Manajemen Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMP Negeri Kota Singaraja Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(2), 111–120. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i2.2776>.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja : Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 232–248. <https://doi.org/10.23887/jipp.v4i2.25665>.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Warga, I. M., Dantes, N., & Natajaya, I. N. (2019). Determinasi Sikap Profesi, Kompetensi Mengelola Proses Pembelajaran dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Indonesian Journal Of Educational Research and Review*, 2(3), 283. <https://doi.org/10.23887/ijerr.v2i3.21367>.
- Widyantara, S. (2019). Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 135. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.3661>.
- Wote, A. Y. V., & 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>.