

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU YAYASAN SMA ANGKASA LANUD
HUSEIN SASTRANEGARA**

Siska Salsabilla¹, Juddy Prabowo²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
siskasalsabilla_20p265@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi interpersonal dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini melibatkan 46 orang guru sebagai responden. Untuk mengukur variabel-variabelnya, digunakan skala *semantic differensial*. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan analisis determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komunikasi interpersonal maupun motivasi kerja, masing-masing secara terpisah, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Simpulan, komunikasi interpersonal serta motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of interpersonal communication and work motivation on the job satisfaction of Angkasa Lanud Husein Sastranegara High School Foundation Teachers, Bandung City. This research uses quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. The respondents of this research were 46 teachers. The measuring scale in this research uses semantic differential. The analysis used was multiple linear regression and determination with the help of SPSS version 26.0 software. The research results show that interpersonal communication and work motivation partially have a positive influence on teacher job satisfaction. In addition, interpersonal communication and work motivation simultaneously have an influence on the job satisfaction of the Angkasa Lanud Husein Sastranegara High School Foundation Teachers, Bandung City.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan jumlah sekolah terjadi pada tingkat SMP, dengan peningkatan signifikan jumlah sekolah baru. Selain itu, pada peningkatan jumlah dan kualitas guru sebagai bagian dari tujuan *Sustainable Development Goals* (SDG) 4.c, dengan peningkatan jumlah guru dan persentase guru berpendidikan minimal S1/D4 pada tahun ajaran 2022/2023. Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan baik jumlah maupun kualitas guru, sesuai dengan perannya yang krusial dalam mempengaruhi

kualitas pembelajaran, dengan langkah-langkah yang mendukung target SDG tersebut (Badan Pusat Statistik, 2023).

SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung dikenal dengan standar akademik tinggi dan pendekatan pendidikan komprehensif. Kepuasan kerja merupakan parameter penting dalam mengevaluasi efektivitas institusi pendidikan. Bahkan dengan fasilitas yang memadai, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh masalah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Menurut Sutrisno, (2019), kepuasan kerja adalah pandangan seorang guru tentang pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama, kompensasi yang diterima, dan faktor fisik dan psikologis. Hal ini berkaitan erat dengan tingkat kepuasan, dedikasi, dan kreativitas kerja guru.

Tabel 1
Data Perputaran Guru Yayasan (*Labour Turn Over*) SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung Periode Juli 2022 – Juni 2023.

No	Tahun	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Akhir Tahun
1	2022	50	6	2	46
2	2023	46	8	9	47

Sumber: Arsip Tata Usaha SMA Angkasa Lanud Husein Bandung, Diolah Kembali, 2023.

Permasalahan dalam kepuasan kerja dapat dilihat dari tingginya perputaran guru pada Juli 2022-Juni 2023. Hasil rekap guru yang keluar tidak diimbangi dengan masuknya guru terutama pada tahun 2022, hal tersebut tentunya menjadi sangat merugikan sekolah karena memungkinkan menghambat dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung penelitian Karomah, (2020), yang menyatakan bahwa dampak dari tingginya tingkat pergantian guru adalah kurangnya kepuasan guru yang tetap bekerja di sekolah dan kurangnya hubungan kerja yang baik bagi guru yang memutuskan untuk keluar.

Selain itu, sejumlah faktor, termasuk komunikasi interpersonal, berdampak pada kepuasan kerja guru. Komunikasi interpersonal di dalam lingkungan sekolah dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja, sesuai dengan temuan penelitian (Junaedi & Digdowiseiso, 2023; Poernomo, 2021).

Pertukaran informasi, baik yang diucapkan maupun yang tidak diucapkan, antara dua orang yang terkait dikenal sebagai komunikasi interpersonal (DeVito, 2016; Ginting & Siagian, 2021). Komunikasi interpersonal antar guru yang baik dapat menimbulkan hubungan yang harmonis serta meningkatkan kepuasan kerja guru. Sebagaimana penelitian Pertiwi et al., (2019), dapat disimpulkan jika komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang baik serta signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Namun, hasil pra survei menunjukkan bahwa SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung menghadapi tantangan terkait komunikasi interpersonal yang belum stabil. Pergantian jabatan di sekolah ini menyebabkan perubahan dinamika kelompok guru, mempengaruhi rasa kebersamaan dan keterbukaan di antara mereka.

Selain itu, motivasi kerja adalah komponen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan pendidik untuk melakukan aktivitas pembelajaran yang berhasil (Yuliarni et al., 2021). Guru dengan motivasi kerja yang kuat akan melakukan tugas-tugasnya secara profesional, penuh semangat, dan penuh energi karena mereka memiliki tujuan atau keinginan yang jelas untuk melakukannya (Siregar et al., 2022).

Tabel 2
Data Absensi Guru Yayasan pada SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung Periode Juli 2022 – Juni 2023.

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi Kali	
			Izin	Tanpa Keterangan
1	Juli	46	9	2
2	Agustus	46	28	3
3	September	46	10	3
4	Oktober	46	17	2
5	November	46	26	1
6	Desember	46	19	3
7	Januari	47	9	2
8	Februari	47	18	4
9	Maret	47	17	3
10	April	47	8	2
11	Mei	47	28	2
12	Juni	47	19	2
Jumlah			208	29

Sumber: Arsip Tata Usaha SMA Angkasa Lanud Husein Bandung, Diolah Kembali, 2023.

Tingginya tingkat absensi guru pada periode Juli 2022-Juni 2023 mencerminkan potensi kurangnya motivasi kerja. Guru yang kurang termotivasi cenderung tidak hadir dengan alasan izin atau tanpa keterangan. Hal ini didukung penelitian Zulfah, (2023), jika motivasi kerja memberikan dampak baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi yang diikutsertakan dalam riset ini adalah seluruh guru struktural yang berjumlah 11 orang serta guru fungsional yang berjumlah 35 orang pada SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung. Dengan demikian total keseluruhan populasi berjumlah 46 orang dan seluruh populasi akan menjadi responden. Dalam riset ini, skala *semantic differential* digunakan guna mengukur perilaku. Skala ini tidak berupa opsi ganda atau *checklist*, tetapi disusun secara kontinum. Pada baris tersebut, jawaban “sangat positif” terdapat di sebelah kanan, sementara itu jawaban “sangat negatif” terdapat di sebelah kiri, ataupun kebalikannya. Sebelum menganalisis data, diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap validitas serta reliabilitas instrumen penelitian.

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang diadakan pada penelitian ini memaparkan jika pernyataan pada kuesioner seluruh variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907).

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas penelitian ini, seluruh variabel yang diuji dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $r_{alpha} > nilai r_{tabel}$ (0,60).

Selain itu, guna mempermudah analisis seluruh variabel terdapat kriteria sikap responden, seperti:

Tabel 3

Kriteria Sikap Mengenai Variabel Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Interval	Komunikasi Interpersonal	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Tidak Efektif	Rendah	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Efektif	Sedang	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Efektif	Tinggi	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Efektif	Sangat Tinggi	Sangat Puas

Dalam penelitian ini penggunaan statistik parametrik harus memenuhi asumsi klasik dan hasilnya antara lain:

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, karena nilai VIF sebesar $1,047 < 10$, serta nilai *tolerance* sebesar $0,955 >$ dari $0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas sesuai dengan nilai signifikan (sig.) $> 0,05$. Dengan nilai signifikansi $0,735$ untuk variabel komunikasi interpersonal dan $0,510$ untuk variabel motivasi kerja.

Tabel 4

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
$<4,99\%$	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
81%	Pengaruh Tinggi Sekali

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Interpersonal pada Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung

Tabel 5

Total Rata-Rata Pernyataan Mengenai Variabel Komunikasi Interpersonal

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Keterbukaan (<i>Oppeness</i>)	3,01	Sedang
Empati (<i>Empathy</i>)	2,85	Sedang
Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>)	3,00	Sedang
Sikap Positif (<i>Positiveness</i>)	3,22	Sedang
Kesetaraan (<i>Equality</i>)	3,43	Tinggi
Total	15,51	

Total Skor Rata-Rata	15,51 / 5 = 3,10
Kriteria	Cukup

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan total rata-rata semua sub variabel komunikasi interpersonal untuk guru yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung, dengan keseluruhan memperoleh jumlah nilai rata-rata 3,10, berada dalam rentang interval $2,61 < X \leq 3,40$. termasuk pada kriteria **cukup efektif**. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel kesetaraan yang memiliki nilai 3,43 dengan kriteria tinggi menunjukkan adanya pengakuan terhadap nilai-nilai setiap individu dalam interaksi. Sedangkan nilai terendah didapatkan pada sub variabel empati memiliki nilai 2,85 dengan kriteria sedang yang menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan dalam memahami dan merespon perasaan serta keadaan emosional rekan komunikasi.

Motivasi Kerja pada Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung

Tabel 6
Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Keberhasilan/prestasi (<i>Achievement</i>)	3,09	Sedang
Pengakuan (<i>Recognition</i>)	3,13	Sedang
Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	2,89	Sedang
Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	2,97	Sedang
Pengembangan potensi individu (<i>Possibility of Growth</i>)	3,20	Sedang
Total	15,27	
Total Skor Rata-Rata	15,27/5 = 3,05	
Kriteria	Sedang	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan total rata-rata semua sub variabel motivasi kerja untuk guru yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung, secara semuanya memperoleh jumlah skor rata-rata 3,05, berada dalam rentang interval $2,61 < X \leq 3,40$. termasuk pada kriteria **sedang**. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel pengembangan potensi individu yang memiliki nilai 3,20 dengan kriteria sedang menunjukkan adanya kesadaran yang sedang akan pentingnya pengembangan pribadi. Sedangkan nilai terendah didapatkan pada sub variabel pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai 2,89 dengan kriteria sedang menunjukkan perlunya peningkatan dalam motivasi terkait dengan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan oleh para guru.

Kepuasan Kerja pada Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung

Tabel 7
Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Perputaran guru (<i>Turnover</i>)	3,20	Sedang
Tingkat ketidakhadiran kerja	2,96	Sedang
Tingkat pekerjaan	2,86	Sedang
Ukuran organisasi	3,24	Sedang
Total	12,25	

Total Skor Rata-Rata	12,25/4 = 3,06
Kriteria	Cukup

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan total rata-rata semua sub variabel kepuasan kerja untuk guru yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung, melalui keseluruhan memperoleh total skor rata-rata 3,06, berada dalam rentang interval $2,61 < X \leq 3,40$. termasuk pada kriteria **cukup puas**. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel ukuran organisasi yang memiliki nilai tertinggi yaitu 3,24 dengan kriteria sedang. Sedangkan nilai terendah didapatkan pada sub variabel tingkat pekerjaan yang memiliki nilai 2,86 dengan kriteria sedang. Artinya guru merasa cukup puas terkait dengan ukuran organisasi tempat mereka bekerja dan menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki tingkat pekerjaan guru guna meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	
1	(Constant)	4,854	
	Komunikasi Interpersonal	0,275	
	Motivasi Kerja	0,347	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 26, Diolah Kembali, 2023.

Penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dihasilkan persamaan di bawah ini:

$$Y = 4,854 + 0,275X_1 + 0,347X_2$$

Persamaan regresi berganda dapat dipahami sebagai berikut:

- Koefisien regresi pada variabel komunikasi interpersonal melalui parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,275 yang maknanya terdapat pengaruh 27,5% pada variabel komunikasi interpersonal. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berdampak pada kepuasan kerja guru dengan tingkat **pengaruh cukup berarti**.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja melalui parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,347 yang maknanya terdapat pengaruh 34,7% pada variabel motivasi kerja. Artinya motivasi kerja melalui parsial memengaruhi kepuasan kerja guru pada tingkat **pengaruh cukup berarti**.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.191	2.462

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 26, Diolah Kembali, 2023.

Hasil perhitungan yang dilakukan membuktikan bahwa *R Square* (R^2) sebesar 0,277, dan pada pedoman interpretasi koefisien determinasi, nilai (d) sebesar 27,7% bisa dimaknai menjadi komunikasi interpersonal serta motivasi kerja melalui simultan berdampak pada kepuasan kerja guru dengan **tingkat pengaruh cukup berarti**. Melalui, faktor-faktor lain yang belum diteliti memengaruhi 72,3%.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,305	0,199
	Komunikasi Interpersonal	2,226	0,031
	Motivasi Kerja	2,232	0,031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 26, Diolah Kembali, 2023.

Nilai t_{hitung} komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 2,226 > 1,684 (t_{tabel}) pada nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05 memaparkan jika H_a disetujui serta H_0 tidak disetujui, maknanya komunikasi interpersonal berdampak baik serta signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian didukung oleh penelitian (Chudaifah, 2020; Simanjuntak et al., 2020), Dimana hasilnya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru.

Selanjutnya, nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,232 > 1,684 (t_{tabel}) pada nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05 memaparkan jika H_a disetujui serta H_0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja Nurjaya & Rizal, (2023); Zulfah, (2023b), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja guru dan juga kepuasan guru sangat dipengaruhi oleh beberapa factor yang diantaranya motivasi.

Tabel 11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob.
Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	6,299	3,21	0,004	0,05

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 26, Diolah Kembali, 2023.

Perhitungan uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar 6,299 > 3,21 (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi 0,004 ≤ 0,05 menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktarina et al., 2020; Poernomo, 2021), yang menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa yang dibuat agar menentukan pengaruh komunikasi interpersonal serta motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut: Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru yayasan pada SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, R. (2023). *Statistik Pendidikan 2023* (12th ed.). <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/11/24/54557f7c1bd32f187f3cdab5/s-tatistik-pendidikan-2023.html>
- Chudaifah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran*. <https://doi.org/10.30653/003.202062.127>
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (Fourteenth Edition). In *Nucl. Phys.* <https://www.amazon.com/Interpersonal-Communication-Book-14th/dp/0133753816>
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Junaedi, M. A., & Digdowiseiso, K. (2023). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 496–515. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.11233>
- Karomah, K. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Sekolah X Contract Staffs. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1). <https://doi.org/doi.org/10.21831/jim.v17i1.34774>
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84. <https://doi.org/10.31258/jmp.8.1.p.84-94>
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Poernomo, H. (2021). Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 15(1). <https://doi.org/https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI/article/view/5502>
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *INFORMATIKA*, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.36987/informatika.v8i1.2017>
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12.

<https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Prananda Media Group* (11th ed.).

Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>

Zulfah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55–79. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>