



Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan *Burnout* (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang

Korinne Shabira Bryantami¹, Ekawati¹, Ida Wahyuni¹

¹ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang

*Corresponding author : shabirakorinne@gmail.com

Info Artikel : Diterima 28 Februari 2023 ; Disetujui 8 Mei 2023 ; Publikasi 1 Juni 2023

ABSTRAK

Latar belakang: Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang berasal dari aspek penilaian baik dan buruk dari pekerjaan serta bagaimana pengaruhnya terhadap mereka, sehingga menghasilkan penilaian atau kepuasan tersendiri. Hal ini dapat berasal dari faktor hasil pekerjaan, pengakuan pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, dan hubungan interpersonal kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan burnout (kejenuhan kerja) terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang.

Metode: Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan studi *cross-sectional*. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling sebanyak 40 responden guru tunagrahita. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,000). Hubungan interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,447). Burnout tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,293).

Simpulan: Kesimpulan penelitian ini ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 52,4%, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja; motivasi kerja; hubungan interpersonal; *burnout*

ABSTRACT

Title: *The Influence of Work Motivation, Interpersonal Relationships, and Burnout (Job Saturation) on Job Satisfaction of Teachers with Disabilities in Semarang State SLB*

Background: Job satisfaction is defined as a positive attitude towards one's job that comes from aspects of assessing the good and bad of the job and how it affects them, resulting in their assessment or satisfaction. This can come from factors of work results, leadership recognition of the work done, compensation, self-development, and work interpersonal relationships. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, interpersonal relationships, and burnout on job satisfaction of tunagrahita teachers in SLB Negeri Semarang.

Method: This research is a quantitative type with a cross-sectional study approach. Sampling using a total sampling method of as many as 40 respondents of tunagrahita teachers. The research instrument used was a questionnaire.

Result: The results showed that work motivation has a significant effect on job satisfaction (sig. 0.000). Interpersonal relationships do not significantly affect job satisfaction (sig. 0.447). Burnout has no significant effect on job satisfaction (sig. 0.293).

Conclusion: The conclusion of this study is that the three variables contribute to the job satisfaction variable by 52.4%, while the remaining 47.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: job satisfaction; work motivation; interpersonal relationships; burnout

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya pendidikan menjadi salah satu kebutuhan dasar manusia yang perlu dipenuhi untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan mencapai taraf hidup yang lebih maju, dan sejahtera. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar, dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar, dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹ Dengan pendidikan pula pola kehidupan manusia akan menjadi lebih baik, dan terkontrol.

Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) sebagai anak yang memiliki karakteristik unik dan berbeda dengan anak pada umumnya, tetapi tidak selalu menunjukkan masalah mental, emosional, atau fisik. Mereka memiliki kesamaan dengan anak-anak pada umumnya, yaitu memiliki potensi besar yang dapat direalisasikan tetapi dibatasi oleh tantangan yang mereka hadapi, sehingga membutuhkan arahan dan instruksi khusus.²

Menurut data WHO, 15,6% penyandang disabilitas di 59 negara yang berusia 18 tahun mengalami kesulitan yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari, dengan 2,2% mengalami kesulitan yang sangat signifikan. Menurut *Global Burden of Disease*, 15,3% dari populasi dunia memiliki disabilitas sedang, dan 2,9% memiliki disabilitas berat di 17 sub-wilayah dunia.³

Di Indonesia, penyandang disabilitas mencapai 2,45% dari populasi. Menurut sebuah studi yang dilakukan di North Carolina yang melibatkan 42.000 pendidik, para guru memiliki rasa ketidakpuasan dengan kondisi kerja yang mereka alami. Hal ini dikarenakan mereka tidak memiliki cukup waktu untuk bekerja dengan potensi penuh mereka.⁴

Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah lembaga pendidikan yang dipersiapkan untuk menangani, dan mendidik anak disabilitas (anak luar biasa). Ketidakmampuan tersebut meliputi ketidakmampuan fisik, mental, dan emosional.⁵ Motivasi kerja dianggap sebagai aspek strategis dalam lembaga pendidikan karena kepuasan kerja bagi guru bermula dari motivasi untuk mewujudkan visi lembaga. Karena pencapaian tujuan tidak akan berjalan lancar jika tidak ada motivasi. Menurut Pasal 35 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru, dan Dosen, "Motivasi

kerja guru meliputi kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁶

Guru SLB tidak sama dengan guru sekolah pada umumnya. Hal ini menyebabkan beban yang ditanggung oleh guru SLB untuk menjalankan tugas jauh lebih besar apabila dibandingkan dengan guru reguler. Khususnya guru tunagrahita yang harus mendidik siswanya dengan penuh kesabaran ekstra, dan penyesuaian pada lingkungan. Tunagrahita adalah individu yang memiliki keterbelakangan mental karena fungsi kecerdasan di bawah rata-rata, dan ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri, dan perilaku selama masa perkembangan.⁷

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari dalam diri individu guru maupun yang berasal dari luar individu guru. Faktor internal individu seperti dorongan untuk melakukan pekerjaan, kesempatan untuk berkembang serta tanggung jawab, dan penghargaan terhadap tugas. Faktor eksternal meliputi kualitas kepemimpinan, situasi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan, total guru tunagrahita berjumlah 40 guru sedangkan jumlah siswa tunagrahita terbanyak 377 siswa. Hal ini menunjukkan bahwa, jumlah guru dan jumlah siswa tidak sebanding dengan apa yang seharusnya. Terdapat jumlah murid yang melebihi standar di setiap kelasnya, dalam peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 yang seharusnya 1:5 di kelas tersebut perbandingan yang ada yaitu 1:8.⁸ Tidak heran apabila beberapa guru mengeluh mengalami *Burnout* di tempat kerja akibat dari beban kerja yang berat, kegiatan sehari-hari yang monoton, serta melawan rasa jenuh dari jumlah didik yang banyak di setiap kelasnya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja, dan perilaku atasan. Pada guru tunagrahita SLB Negeri Semarang diketahui tidak ada sistem penghargaan (*reward*) namun walaupun begitu kepala sekolah tetap memberi kesempatan untuk berkembang seperti berkegiatan lomba diluar sekolah dan hubungan interaksi dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan fakta yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan *burnout* (kejenuhan kerja) terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang.

MATERI DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional dengan rancangan *cross-sectional* dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan *burnout* (kejenuhan kerja) terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang. Penelitian ini telah mendapatkan sertifikat etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro dan nomor sertifikat etik adalah 200/EA/KEPK-FKM/2023.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif menggunakan uji regresi logistik. Penelitian ini dilakukan di SLB Negeri Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru tuna grahita di SLB Negeri Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* karena jumlah populasi guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang tidak melebihi 100 orang, sehingga mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil adalah 40 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan *burnout* (kejenuhan kerja) sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari penggunaan kuesioner. Sedangkan data sekunder berupa dokumen instansi terkait, buku pegangan, sumber data perpustakaan, tesis sebelumnya, jurnal ilmiah dan data yang diakses melalui internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian ini berdasarkan usia, hampir terjadi perataan usia reponden yaitu pada usia produktif hingga usia menjelang pension, presentase jumlah guru yang paling besar dalam rentang usia 31-40 tahun yaitu sebesar 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa rentang usia tersebut adalah usia matang sehingga selain memiliki kematangan emosional juga memiliki energi yang masih cukup dalam menjalankan tugas tugas keseharian tidak hanya mengajar di kelas tapi juga memberikan pengawasan dan arahan pada anak didiknya terkhusus murid tuna grahita.⁹ Hal ini juga memungkinkan terciptanya sinergi positif antar karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal baik secara individu maupun secara kelompok.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru tuna grahita di SLB Negeri Semarang didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan (62,5%) karena guru dengan jenis kelamin perempuan lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan kemampuan dalam mengajar, sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Selain itu didominasi juga guru yang bekerja selama > 10 tahun sebesar 60% hal ini menunjukkan bahwa pada masa kerja ini masih mengalami rotasi kerja dan memiliki cukup

pengalaman dan pemahaman dalam melakukan pekerjaannya.¹⁰

Motivasi Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang

| Motivasi Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------|-----------|----------------|
| Baik | 23 | 57,5 |
| Buruk | 17 | 42,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa guru memiliki motivasi kerja yang buruk sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5%, dan yang memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 23 orang atau 57,5% dari total responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 4,477 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,00 < 0,05$ atau $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ menunjukkan $4,477 > 2,028$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang.

Motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.¹¹

Hasil penelitian ini ikut menguatkan hasil penelitian dari penelitian pada tahun 2018, yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang karyawan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana.¹²

Hubungan Interpersonal

Tabel. 2 Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang

| Hubungan Interpersonal | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------------|-----------|----------------|
| Baik | 25 | 62,5 |
| Buruk | 15 | 37,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa guru memiliki hubungan interpersonal yang buruk sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%, dan yang memiliki hubungan interpersonal yang baik sebanyak 25 orang atau 62,5% dari total responden.

Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa nilai sig 0,447 > 0,05 atau T hitung < T tabel menunjukkan 0,768 < 2,028 maka H₀ diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang.

Beberapa kemungkinan bahwa hubungan interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu Pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa hubungan interpersonal merupakan kewajiban yang terjadi diantara karyawan ketika mereka bekerja sehingga hal tersebut tidak berhubungan dengan kepuasan mereka bekerja. Kedua, umumnya sebagai karyawan menganggap komunikasi adalah bagian dari tugas melakukan pekerjaan sehari-hari oleh sebab itu, tidak menjadi penting dalam memberikan kepuasan kerja bagi mereka.¹³

Teori lain menyatakan bahwa secara keseluruhan kepuasan berhubungan dengan apa yang diinginkan dari sudut pandang komunikasi dalam organisasi dan apa yang orang miliki dalam kaitan tersebut. Kepuasan kerja hampir tidak berhubungan dengan keefektifan pada pengungkapan pesan, tetapi bila pengalaman berkomunikasi memenuhi keinginan seseorang, biasanya hal itu dipandang sebagai memuaskan meskipun tidak efektif secara khusus sepanjang berkaitan dengan standar pengungkapan dan penafsiran pesan.¹⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian pada tahun 2020, yang menyebutkan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri Lohsari. Tidak berpengaruhnya hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja disebabkan karena dalam memahami hubungan interpersonal karyawan diperlukan pengetahuan tentang psikologi sosial yang membahas mengenai kegiatan-kegiatan di dalam hubungan dengan situasi sosial. Dalam situasi sosial itu terdapat interaksi atau hubungan timbal balik antar orang dan hasil kebudayaan.¹⁵

BurnoutTabel. 3 Distribusi Frekuensi *Burnout* Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang

| <i>Burnout</i> | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------|-----------|----------------|
| Rendah | 34 | 85,0 |
| Sedang | 6 | 15,0 |
| Tinggi | 0 | 0 |
| Total | 40 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa guru mengalami *burnout* rendah sebanyak 34 orang atau sebesar 85,0%, dan yang mengalami *burnout* sedang sebanyak 6 orang atau 15,0% dari total responden.

Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa nilai sig 0,293 > 0,05 atau T hitung < T tabel menunjukkan 0,293 < 2,028 maka H₀ diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang. Hasil ini memiliki arti burnout semakin tinggi yang dialami oleh guru maka kepuasan kerja akan menurun begitu pun sebaliknya.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Hal ini dibuktikan dari hasil pengisian kuesioner yang menunjukkan mayoritas guru tuna grahita memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti secara langsung di lapangan, rendahnya tingkat burnout dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang lengkap, serta besarnya rasa cinta guru terhadap murid-muridnya yang berkebutuhan khusus. Selain itu menurut hasil observasi dari hasil kuesioner yang menunjukkan hasil burnout rendah karena lingkungan kerja baik.

Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan *burnout* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dibuktikan bahwa nilai F hitung sebesar 13,233. Hasil statistik uji regresi diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja yaitu 0,000, sedangkan nilai T hitung (4,477) > T tabel (2,028) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Nilai signifikansi hubungan interpersonal adalah 0,447, sedangkan nilai T hitung (0,768) < T tabel (2,028) dengan tingkat signifikan 0,447 > 0,05. Kemudian nilai signifikansi *burnout* adalah 0,293, sedangkan nilai T hitung (0,293) < T tabel (2,028) dengan tingkat signifikan 0,293 > 0,05. Diketahui bahwa nilai R² adalah sebesar 0,524 artinya 52,4% variasi perubahan kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang disebabkan oleh perubahan variasi motivasi kerja, hubungan interpersonal dan *burnout*.

Ada beberapa faktor yang membuat seseorang menjadi puas, antara lain pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuannya, kebebasan, dan *feedback*. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka yakini adil dan konsisten sesuai dengan harapan mereka. Promosi memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Hal ini termasuk dalam teori kebutuhan Maslow pada motivasi kerja.¹⁶

Bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Kepuasan kerja akan meningkat jika rekan kerja bersikap ramah dan memberi semangat. Faktor penting lainnya dalam menentukan kepuasan adalah perilaku atasan. Dalam hal ini, seseorang akan lebih bahagia jika kepribadian dan pekerjaannya cocok. Orang yang memiliki tipe kepribadian yang sama dengan profesinya memiliki peluang lebih tinggi untuk berhasil dalam pekerjaannya serta memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja guru yang dihasilkan dengan adanya kesadaran diri sendiri atau motivasi guru yang tinggi, akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat pada saat menjalankan tugas mereka. Sebagai pihak kepala sekolah harus bisa membantu para guru untuk menumbuhkan motivasi dan menjaga motivasi tersebut di dalam diri setiap guru, misalnya dengan cara memberi pujian apabila guru tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik.¹⁰

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tuna Grahita didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang dengan kategori buruk sebesar 42,5%, dan kategori baik sebesar 57,5%.
2. Hubungan interpersonal pada guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang dengan kategori buruk sebesar 37,5%, dan kategori baik sebesar 62,5%.
3. *Burnout* pada guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang dengan kategori *burnout* sedang 15,0% dan kategori *burnout* rendah sebesar 85,0%.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang secara parsial. (sig. 0,000).
5. Hubungan Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang secara parsial. (sig. 0,447).
6. *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang secara parsial. (sig. 0,293).

DAFTAR PUSTAKA

1. Susanto H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. J Pendidik Vokasi. 2013;2(2):197–212.
2. Alfian Ar, Zahrah R, Sari Pn, Azkha N. Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (Slb) Negeri 1 Padang Tahun 2020. Media Kesehat Masy Indones. 2021;20(4):275–82.
3. Pajow Deswandi Aldi, Sondakh Ricky C Lbs. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Timur Laut Jaya Manado. Pharmacon J Ilm Farm [Internet]. 2016;5(2):144–50. Available From: <http://Journal.Stikeskendal.Ac.Id/Index.Php/Keperawatan>
4. Riefsy Arien Majidah, Ekawati, Wahyuni I. Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Swasta Di Cirebon. J Kesehat Masy. 2019;7(4):517–24.
5. Mikarsa Lestari, Taufik Agus Pl. Pendidikan Anak Di Sd. Jakarta; 2002.
6. Nurahmah F, Ekawati, Jayanti S. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Berdasarkan Herzberg Two Factors Theory Pada Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. J Kesehat Masy. 2019;7(4):348–53.
7. Priyanto Se. Motivasi Guru Terhadap Pembelajaran Anak Tunagrahita Mampu Didik Di Slb Negeri 2 Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta; 2014.
8. Amalia Br, Wahyuni I, Ekawati E. Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Slb Negeri Semarang. J Kesehat Masy. 2017;5(5):Amaliabeki@Gmail.Com.
9. Ilmawan Nf. Kepuasan Kerja Guru Di Ppmi Assalaam : Sebuah Penelitian Tentang Perbedaan-Perbedaan Biografis. Universitas Sebelas Maret Surakarta; 2012.
10. Kusumawardani Pa. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Universitas Negeri Yogyakarta; 2016.
11. Tarigan Sa. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Matrix Jaya Indomas Medan. J Ilm Skylandsea. 2017;2(1):123–9.
12. Ni Luh Gede Poniasih A. Skd. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manaj Univ Udayana. 2018;8(1):1.
13. Suciyati M, Wijono S. Hubungan Antara Komunikasi Internasional Dengan Kepuasan

- Kerja Karyawan Dihotel Tugu Yogyakarta. Kesmas. 2018;7(3).
14. Vemmylia. Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kar Yawan Pada Pt. PIn Cabang Binjai. Vol. 14, Universitas Sumatera Utara. 2010.
 15. Simanjuntak D, Sahputra A, Zufrie Z. Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Informatika. 2020;8(1):45–53.
 16. Fortuna Y. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Dua Di Jakarta. J Ekon. 2016;18(3):366–75.