

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Guru SMK Berbudi Gantiwarno Klaten)

Rohianala Yayan Kalilih¹; Syaiful Anwar²

Universitas Budi Luhur Jakarta

E-mail : 2031501741@student.budiluhur.ac.id¹ ; syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

ABSTRAK

This research aims to examine the influence of leadership style, motivation, and work environment on job satisfaction among teachers at Berbudi Gantiwarno Klaten Vocational High School. The sample in this study was selected using Nonprobability Sampling, specifically saturated sampling, with a total of 32 teacher respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and processed using Microsoft Excel and SPSS software version 22. The research method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the leadership style variable does not affect job satisfaction, while the motivation and work environment variables have a significant impact on job satisfaction. The findings of this study are expected to improve job satisfaction among teachers at SMK Berbudi Gantiwarno Klaten

Keywords : leadership style, motivation, work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada seluruh aspek yang terpaut dengan tenaga kerja dalam sesuatu organisasi ataupun masyarakat. SDM ialah aset berarti untuk suatu industri sebab kualitas serta produktivitas tenaga kerja sangat pengaruhi keberhasilan industri. Dalam konteks yang lebih luas, SDM juga bisa merujuk pada keberadaan serta ketersediaan sumber daya manusia dalam sesuatu negeri ataupun daerah, yang jadi aspek berarti dalam perkembangan ekonomi, pembangunan sosial, serta pembelajaran.

Di masa globalisasi ini serta pertumbuhan teknologi yang pesat, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten semakin menekan. Dunia kerja membutuhkan SDM yang tidak hanya mempunyai pengetahuan teknis, namun pula keterampilan lunak (soft skills) semacam keahlian berbicara, bekerja dalam regu, serta menyesuaikan diri dengan pergantian. Pembelajaran memainkan kedudukan kunci dalam mempersiapkan orang supaya bisa penuhi tuntutan pasar kerja yang dinamis serta kompetitif. Dalam menghasilkan sumber energi manusia yang bermutu, pembelajaran merupakan landasannya. Elemen- elemen berarti yang pengaruhi pencapaian pembelajaran tercantum kurikulum yang relevan, strategi pengajaran yang efektif, serta sarana yang cocok, ialah aspek penentu yang signifikan terhadap hasil pembelajaran. Keberhasilan pembelajaran pada dasarnya dipengaruhi oleh sebagian elemen, antara lain kurikulum,

fasilitas serta prasarana, guru, serta siswa. Terselenggaranya pembelajaran tidak bisa jadi memisahkan mutu pendidik dari mutu pembelajaran yang mereka bagikan. Guru yang sangat puas dengan pekerjaan mereka merupakan pendidik yang bermutu.

Dalam 2 tahun terakhir, Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Berbudi Gantiwarno Klaten hadapi fenomena tingginya tingkatan pergantian guru dengan jumlah menggapai 10 orang. Bersumber pada wawancara pendek dengan kepala sekolah, dikenal fenomena ini diakibatkan oleh tingkatan kepuasan kerja yang rendah di golongan guru. Kepuasan kerja yang rendah bisa diakibatkan oleh bermacam elemen, semacam pendapatan yang tidak kompetitif, serta area kerja yang kurang aman. Akibat dari rendahnya kepuasan kerja ini merangsang guru buat mencari kesempatan karir yang lebih baik ditempat lain, sehingga tingkatan pergantian tenaga pendidik. Fenomena ini tidak cuma mengusik stabilitas tenaga pengajar, namun juga pengaruhi kinerja serta motivasi siswa, yang pada kesimpulannya berpotensi merendahkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Pengembangan kepuasan kerja guru ialah salah satu komponen kunci dari manajemen sumber energi manusia di lembaga pembelajaran. Metode guru mendekati pekerjaan mereka menampilkan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Guru yang menginginkan yang sangat banyak namun menerima yang sangat sedikit merupakan yang sangat tidak puas, sebaliknya guru yang menginginkan banyak serta menerima banyak hendak sangat puas. Sebab kepuasan kerja guru sudah teruji sangat berguna untuk kepentingan pendidik serta organisasi sekolah, hingga kepuasan kerja guru ialah subjek yang menarik serta signifikan. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya ditentukan oleh perbedaan antara kebutuhan, harapan, dan nilai yang menurut persepsi atau perasaan mereka telah dicapai melalui pekerjaan. Seseorang dianggap puas dalam pekerjaannya jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dan kenyataan yang dirasakan, karena kebutuhan minimumnya telah terpenuhi..

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki seseorang akan pekerjaannya. Ini menunjukkan sejauh mana seorang individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kompensasi yang diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara harapan dan kenyataan yang dialami dalam pekerjaan. Ketika seorang pekerja merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, ia cenderung merasa lebih puas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Robbins (2008) dalam Busro (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap universal terhadap pekerjaan seseorang, yang diukur dari perbedaan antara imbalan yang diterima dengan yang diharapkan. Jika imbalan yang diterima lebih besar dari yang diharapkan, maka kepuasan kerja akan tinggi, dan sebaliknya, jika lebih kecil, kepuasan kerja akan rendah. Herzberg (2008) dalam Busro (2020) juga

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap perbandingan antara hasil yang diperoleh dan yang diharapkan. Selain itu, Kotler dan Keller (2009) dalam Busro (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian kualitas hasil kerja. Semakin tinggi kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang. Handoko dalam Zulfah (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan. Menurut Handoko, kepuasan kerja muncul dari perasaan individu dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta situasi yang dihadapinya dalam lingkungan kerja. Gibson et. al., (2012) dalam Zulfah (2023) juga mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang terbentuk dari persepsi mereka terhadap pekerjaan tersebut. Sementara itu, Davis mengemukakan bahwa "job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work," yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memandu, mengarahkan, dan memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencerminkan cara seorang pemimpin membuat keputusan, berkomunikasi, memecahkan masalah, dan berinteraksi dengan timnya.

Rivai (2012) mengartikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi interpretasi para pengikut terhadap peristiwa, mengatur aktivitas untuk mencapai tujuan, menjaga kerja sama tim, serta memperoleh dukungan dari pihak luar. Siagian dalam Zulfah (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bersedia mengikuti keinginan pemimpin, meskipun hal tersebut mungkin tidak disukai individu tersebut. Sementara itu, Wirawan dalam Pujiyati (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi pengikutnya, mencerminkan cara pemimpin berupaya merealisasikan visinya melalui pengaruh terhadap para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan manajerial seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan memberikan contoh perilaku yang diinginkan kepada para pengikutnya.

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan antusiasme dan dedikasi. Ini mencakup faktor-faktor seperti kebutuhan, keinginan, tujuan pribadi, penghargaan, dan rasa pencapaian yang mendorong individu untuk berprestasi dan tetap produktif dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja bisa berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik), seperti kepuasan pribadi, atau dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti gaji, promosi, atau

pengakuan.

Menurut Mangkunegara (2020), motivasi merupakan keadaan yang menggerakkan pegawai supaya bisa menggapai tujuan dari motifnya. Winardi dalam Zulfah (2023) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata "motivation," yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah hasil dari proses internal maupun eksternal yang menghasilkan semangat untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi adalah pendorong yang memotivasi individu untuk menjalankan pekerjaannya.

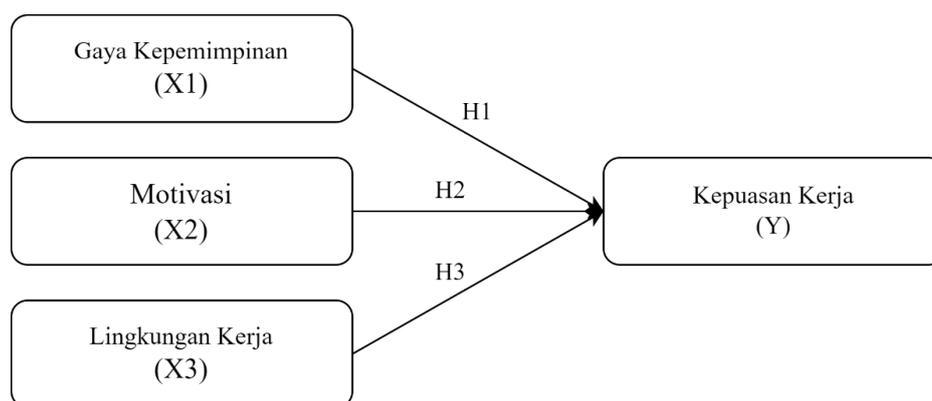
Dengan demikian, motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja. Ini mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, fasilitas, suasana, interaksi dengan rekan kerja, serta kondisi fisik seperti suhu dan pencahayaan, yang semuanya dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja seseorang.

Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi semua alat, bahan, metode, dan pengaturan yang ada di sekitar tempat kerja seseorang, baik individu maupun kelompok. Nitisemito (2014) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti kebersihan dan musik, yang dapat memengaruhi semangat kerja. Sunyoto (2013) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai faktor seperti kebersihan, suhu, keamanan, dan penerangan, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah;

H1: gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H2: motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H3: lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan tipe deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2024 di SMK Berbudi Gantiwarno Klaten. Populasi dan sampel pada penelitian berjumlah 32 orang guru di SMK Berbudi Gantiwarno Klaten. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari dua sumber, yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data mentah yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder adalah data yang telah diolah oleh lembaga, seperti sejarah lembaga, struktur organisasi, dan kondisi lembaga lainnya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Variabel gaya kepemimpinan diukur menggunakan indikator-indikator seperti kemampuan, kepribadian, toleransi, dan kesanggupan (Istianto, 2011). Indikator motivasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat (Danish & Usman, 2016) seperti memperoleh pengakuan, imbalan yang layak, keamanan kerja, dan kesempatan untuk promosi. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator-indikator seperti suhu udara, penerangan, penggunaan warna, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2014). Sedangkan instrumen kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat (Robbins & Judge, 2013) seperti upah kerja, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan supervise. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *Google Form*. Kuesioner menggunakan skala *likert* 1-5. Untuk mengukur tingkat akurasi dan konsisten instrument penelitian, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa semua kriteria telah terpenuhi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan melakukan pengukuran data pada uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis koefisien sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinan, dan uji hipotesis. *Software* yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22.

Model Penelitian

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, yang berfungsi untuk menentukan seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta untuk memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen tersebut. Setelah data dianggap layak untuk diolah, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data hasil penelitian berdasarkan variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan prosedur analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di SMK Berbudi Gantiwarno.

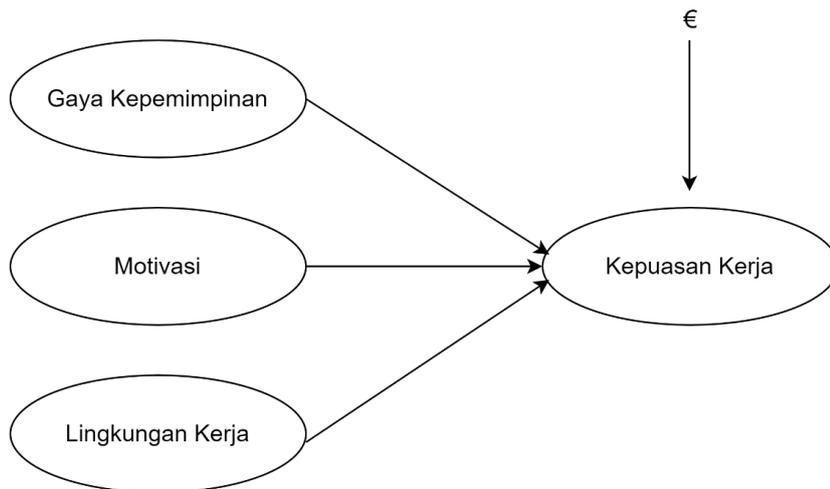
Model analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- X₁ = gaya kepemimpinan
- X₂ = motivasi
- X₃ = lingkungan kerja
- Y = Kepuasan kerja
- α = Konstanta
- β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- ε = (error)

Berikut digambarkan untuk model penelitian guna melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.409	2.003		-.704	.488
X1	-.097	.118	-.075	-.822	.418
X2	.585	.163	.415	3.588	.001
X3	.618	.119	.629	5.180	.000

a. Dependent Variable: Y

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji-T dapat dijelaskan sebagai berikut: Jika nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka hipotesis alternatif (H1) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel, maka hipotesis alternatif (H1) ditolak. Selain itu, jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 maka H1 diterima, namun jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai T-hitung Gaya Kepemimpinan ($-0,882$) < t-tabel ($1,701$) dengan nilai Sig. Gaya Kepemimpinan ($0,418$) < ($0,05$), maka H1 ditolak H0 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja bertolak belakang. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat, kepuasan kerja akan menurun, dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan menurun, kepuasan kerja akan meningkat.

Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai T-hitung Motivasi ($3,588$) > t-tabel ($1,701$) dengan nilai Sig. Motivasi ($0,001$) < ($0,05$), maka H2 diterima H0 ditolak. Artinya, variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja searah. Artinya ketika motivasi meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat, dan jika motivasi menurun, kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui T-hitung Lingkungan Kerja ($5,180$) > t-tabel ($1,701$) dengan Sig. Lingkungan Kerja ($0,000$) < ($0,05$), maka H3 diterima H0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, sementara penurunan lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang telah diolah untuk menjawab tujuan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Berbudi Gantiwarno Klaten, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: pertama, variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Berbudi Gantiwarno Klaten. Kedua, variabel motivasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di sekolah tersebut. Ketiga, variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Berbudi Gantiwarno Klaten..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Berbudi Gantiwarno Klaten. Berdasarkan pembahasan tersebut, penulis mengajukan beberapa saran untuk guru di SMK Berbudi Gantiwarno Klaten:

Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Berbudi Gantiwarno Klaten. Akan tetapi gaya kepemimpinan tetap perlu diperhatikan karena terdapat pernyataan kuesioner yang memiliki nilai rendah yaitu terkait kompetensi pemimpin dalam bidangnya. Sebagai saran tambahan, kepala sekolah selaku pemimpin perlu mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan melalui *workshop* atau seminar. Selain itu, bisa juga dengan melakukan evaluasi kinerja kepemimpinan kepala sekolah secara berkala dengan pengisian *feedback* atau survey untuk mengetahui seberapa puas rekan kerja lainnya mengenai kepemimpinan di sekolah.

Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Berbudi Gantiwarno Klaten. Untuk meningkatkan motivasi guru dapat dilakukan dengan cara seperti pengakuan secara rutin kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa atau memiliki kontribusi yang signifikan. Selain itu pemberian bonus juga bisa menjadi saran untuk meningkatkan motivasi kerja guru berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu. Dengan demikian, guru akan menunjukkan peningkatan kepuasan kerja dilihat dari produktifitas yang ditunjukkan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasna kerja pada guru SMK Berbudi Gantiwarno Klaten. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, penting untuk memastikan bahwa guru memiliki ruang guru, ruang kelas, serta fasilitas lainnya yang bersih dan nyaman. Hal ini akan membuat guru merasa puas dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, ketersediaan peralatan mengajar yang lengkap dan terbaru dapat meningkatkan kinerja guru serta menciptakan kepuasan dalam proses mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nitisemito, A.S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pt harapan sejahtera karya utama sidoarjo. *Al-kharaj: jurnal ekonomi, keuangan & bisnis syariah*, 4(3), 686-699.
- Pujiyati, W. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: K-Media.
- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7
- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470-483.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang. 2013. “Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)”. Yogyakarta: CAPS (canter for academic publishing service).
- 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.v6i1.13>.