



## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama**

Reviana Novita<sup>1\*</sup>, Novera Wandra<sup>2</sup>, dan Mandra Adrika Putra<sup>3</sup>

<sup>\*1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widyaswara Indonesia, Indonesia

[1\\*reviananovita59@gmail.com](mailto:reviananovita59@gmail.com), [2noverawandra@gmail.com](mailto:noverawandra@gmail.com), [3mandraadrikaputra@email.com](mailto:mandraadrikaputra@email.com)

*Corresponding Author*

Nama Penulis : Reviana Novita

E-mail : [reviananovita59@gmail.com](mailto:reviananovita59@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Sampel ditentukan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 61 responden. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, Serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Hasil ini menunjukkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja guru.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

### **Abstract**

*This study aims to describe and analyze the effect of the work environment, leadership, and work motivation on the job satisfaction of junior high school teachers in Sungai Pagu District. This research uses a quantitative descriptive method with a population consisting of all junior high school teachers in Sungai Pagu District. The sample was determined using the Simple Random Sampling technique through the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in 61 respondents. The results of the t-test show that the work environment variable has a significant effect on teacher job satisfaction. The leadership variable does not have a significant effect on teacher job satisfaction, while work motivation has a significant effect on teacher job satisfaction. The results of the ANOVA test (F-test) indicate that simultaneously, the work environment, leadership, and work motivation have a significant effect on the job satisfaction of junior high school teachers in Sungai Pagu District. These results indicate that the regression model used in this study is appropriate to explain the variation in teacher job satisfaction.*

**Keywords:** Work Environment, Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi salah satu fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Pendidikan yang bermutu merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Selain itu, pendidikan yang berkualitas merupakan hak bagi setiap warga negara Indonesia, yang mana hal ini tercantum di dalam Undang-Undang Dasar 1945, tepatnya di Pasal 31 ayat 1. Dalam hal ini, guru memiliki peran sentral sebagai pendidik yang berkontribusi besar terhadap terciptanya proses belajar-mengajar yang efektif serta menyenangkan.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat tercapainya pendidikan yang bermutu, dan guru merupakan unsur manusiawi dalam pendidikan yang memegang peranan penting dalam Pendidikan. Untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut, guru membutuhkan berbagai bentuk dukungan, diantaranya lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi. Kedua hal ini diyakini sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru (Aprileoni et al., 2020).

Menurut (Mangkunegara, 2016)(M. A. Putra et al., 2025; M. A. Putra & Yanti, 2024b; Sutrisno et al., 2010) "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya." Di beberapa SLTP, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru masih menjadi persoalan. Hal ini terlihat karena adanya keluhan-keluhan dari guru terkait dengan suasana kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan juga semangat atau motivasi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Menurut (Sedarmayanti, 2017)(Lusiana, 2022; E. S. E. A. P. T. Y. M. A. Putra, 2025; M. A. Putra & Yanti, 2024a) "Lingkungan kerja ada dua, yaitu lingkungan kerja fisik yaitu, semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja dimana keadaan tersebut dapat mempengaruhi kerja pegawai. Serta lingkungan kerja non fisik yaitu, semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja." Sejumlah guru mengeluhkan bahwa mereka merasa kurang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, di lingkungan tempat mereka mengajar. Ada sekolah yang ruang guru dan kelasnya masih tidak memadai, fasilitas pendukung pembelajaran terbatas, serta hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Menurut (Ablian et al., 2024; Afrimadona et al., 2024; Ali et al., 2026; Havira et al., 2025; Kartono, 2010; Ramadani et al., 2024; Ramayunis Novera; Ma'as, Isyuliardi; Putra, Mandra Adrika, 2024; W. M. Sari et al., 2024) : "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu". kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah juga menjadi faktor penting yang mendapat perhatian dari para guru. Dari hasil observasi lapangan dan informasi yang diperoleh melalui informan sekunder, ditemukan adanya pandangan bahwa sebagian kepala sekolah masih belum mampu menerapkan kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif. Ada kepala sekolah yang dianggap terlalu otoriter dan tidak melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, sementara yang lain dinilai terlalu pasif dan kurang tegas dalam menyikapi persoalan di sekolah. Ketidakefektifan dalam kepemimpinan seperti ini tentu berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja dan motivasi guru, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting menciptakan kepuasan kerja guru. Menurut (Mangkunegara, 2015)(Elmita et al., 2023; Mardiansyah et al., 2023; Pratama et al., 2025; M. A. Putra & Novita, 2025; H. N. Sari et al., 2024; Suryani et al., 2025), "Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan." Tidak semua guru memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Ada yang tetap menunjukkan semangat tinggi meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, namun tidak sedikit juga yang terlihat kurang antusias, kurang inovatif, dan hanya menjalankan tugas sebatas rutinitas. Fenomena yang ditemukan yaitu, kurangnya penghargaan dari pihak sekolah atau pemerintah, beban kerja yang terlalu berat, gaji yang sering tertunda, serta kurangnya kesempatan dalam pengembangan diri. Padahal, motivasi kerja yang kuat sangat diperlukan agar guru merasa dihargai, puas, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dalam proses pembelajaran.

Permasalahan tersebut jelas berdampak pada tingkat kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja secara pasif, kurang memiliki inisiatif, dan tidak menunjukkan tanggung jawab yang maksimal. Bahkan dalam jangka panjang, hal ini bisa menurunkan loyalitas mereka bekerja dan berpengaruh buruk terhadap kualitas pendidikan siswa. Karna itu, peneliti menganggap penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

**Tabel 1.1**

Jumlah Guru, Tenaga Kependidikan, Siswa dan Rombongan Belajar SLTP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu

Nama SMP	Jumlah			
	Guru (orang)	Tenaga Kependidikan (orang)	Siswa (orang)	Rombongan Belajar (kelas)
SMPN 01 Solok Selatan	31	5	531	18
SMPN 19 Solok Selatan	14	5	77	4
SMPN 09 Solok Selatan	11	6	74	3
SMPN 02 Solok Selatan	15	6	138	6
MTSN 01 Solok Selatan	57	7	589	21
MTSN 05 Solok Selatan	28	7	363	14
<b>Jumlah</b>	<b>156</b>	<b>36</b>	<b>820</b>	<b>45</b>

Sumber: Tata Usaha SLTP se- Kecamatan Sungai Pagu (Diolah, 2024)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian ini dilakukan di seluruh SLTP di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat pada bulan Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLTP Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Sampel yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 responden dari total populasi 156 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

## HIPOTESIS

- Ho1 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.
- Ha1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.
- Ho2 : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.
- Ha2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.
- Ho3 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.
- Ha3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.
- Ho4 : Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.
- Ha4 : Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Data dianggap valid nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  serta nilai sig. < 0,05, begitu pun sebaliknya. Nilai  $r_{hitung}$  dengan taraf sig. = 0,05 serta  $df - 2 = 61 - 2 = 59$  sebesar 0,254.

**Tabel 4.1**  
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,254	0,541	0,000	Valid
Y2	0,254	0,610	0,000	Valid
Y3	0,254	0,613	0,000	Valid
Y4	0,254	0,627	0,000	Valid
Y5	0,254	0,494	0,000	Valid
Y6	0,254	0,360	0,000	Valid
Y7	0,254	0,586	0,000	Valid
Y8	0,254	0,645	0,000	Valid
Y9	0,254	0,663	0,000	Valid
Y10	0,254	0,712	0,000	Valid
Y11	0,254	0,628	0,000	Valid
Y12	0,254	0,783	0,000	Valid
Y13	0,254	0,706	0,000	Valid
Y14	0,254	0,673	0,000	Valid
Y15	0,254	0,705	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Pada Tabel 4.1, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki 15 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

**Tabel 4.2**  
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,254	0,619	0,000	Valid
X1.2	0,254	0,632	0,000	Valid
X1.3	0,254	0,575	0,000	Valid
X1.4	0,254	0,747	0,000	Valid
X1.5	0,254	0,709	0,000	Valid
X1.6	0,254	0,697	0,000	Valid
X1.7	0,254	0,806	0,000	Valid
X1.8	0,254	0,776	0,000	Valid
X1.9	0,254	0,830	0,000	Valid
X1.10	0,254	0,761	0,000	Valid
X1.11	0,254	0,619	0,000	Valid
X1.12	0,254	0,715	0,000	Valid
X1.13	0,254	0,788	0,000	Valid
X1.14	0,254	0,778	0,000	Valid

X1.15	0,254	0,713	0,000	Valid
X1.16	0,254	0,584	0,000	Valid
X1.17	0,254	0,717	0,000	Valid
X1.18	0,254	0,672	0,000	Valid
X1.19	0,254	0,736	0,000	Valid
X1.20	0,254	0,669	0,000	Valid
X1.21	0,254	0,685	0,000	Valid
X1.22	0,254	0,609	0,000	Valid
X1.23	0,254	0,556	0,000	Valid
X1.24	0,254	0,527	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Pada Tabel 4.2, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki 24 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

**Tabel 4.3**

Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	Nilai <i>r</i> Tabel	Nilai <i>r</i> Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,254	0,814	0,000	Valid
X2.2	0,254	0,773	0,000	Valid
X2.3	0,254	0,856	0,000	Valid
X2.4	0,254	0,842	0,000	Valid
X2.5	0,254	0,850	0,000	Valid
X2.6	0,254	0,880	0,000	Valid
X2.7	0,254	0,847	0,000	Valid
X2.8	0,254	0,843	0,000	Valid
X2.9	0,254	0,885	0,000	Valid
X2.10	0,254	0,865	0,000	Valid
X2.11	0,254	0,801	0,000	Valid
X2.12	0,254	0,807	0,000	Valid
X2.13	0,254	0,838	0,000	Valid
X2.14	0,254	0,805	0,000	Valid
X2.15	0,254	0,742	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Pada Tabel 4.3, diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki 15 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

**Tabel 4.4**

Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai <i>r</i> Tabel	Nilai <i>r</i> Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,254	0,646	0,000	Valid
X3.2	0,254	0,571	0,000	Valid
X3.3	0,254	0,591	0,000	Valid
X3.4	0,254	0,583	0,000	Valid
X3.5	0,254	0,683	0,000	Valid

X3.6	0,254	0,712	0,000	Valid
X3.7	0,254	0,777	0,000	Valid
X3.8	0,254	0,766	0,000	Valid
X3.9	0,254	0,777	0,000	Valid
X3.10	0,254	0,690	0,000	Valid
X3.11	0,254	0,645	0,000	Valid
X3.12	0,254	0,437	0,000	Valid
X3.13	0,254	0,661	0,000	Valid
X3.14	0,254	0,666	0,000	Valid
X3.15	0,254	0,563	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Pada Tabel 4.4, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki 15 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

Menurut (Ghozali, 2018), apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ , maka kuesioner dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.5**  
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Kepuasan kerja	0,877	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,951	Reliabel
3	Kepemimpinan	0,967	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,900	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuesioner variabel kepuasan kerja sebesar 0,877, lingkungan kerja sebesar 0,951, kepemimpinan sebesar 0,967, dan motivasi kerja sebesar 0,900. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,70.

**Uji Normalitas**

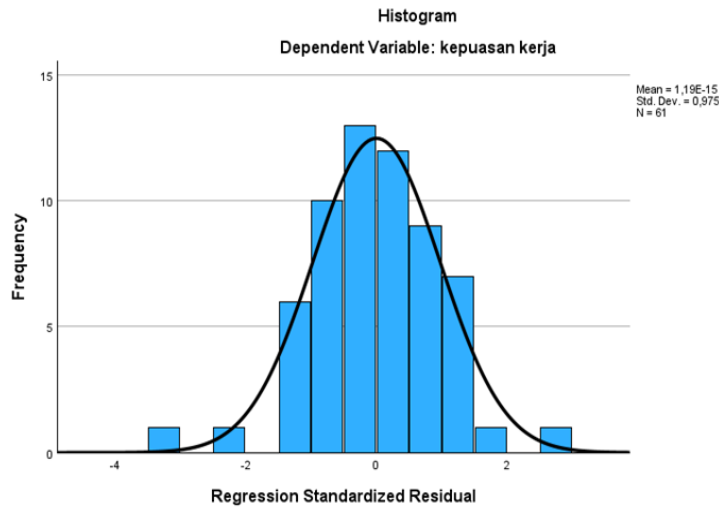


Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

**Gambar 4.1**  
Uji Normalitas *P-P Plot*

Pada grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)* terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang

mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan pengujian normalitas menggunakan Histogram.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Gambar 4.2

Histogram Dependend Variabel : Y

Bentuk kurva histogram yang menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dengan kemiringan yang seimbang antara sisi kiri dan kanan. Sebaran data juga tampak merata di sekitar garis tengah, yang menunjukkan tidak adanya penyimpangan berarti dari distribusi normal. Selanjutnya untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,83384067	
Most Extreme Differences	Absolute	,086	
	Positive	,050	
	Negative	-,086	
Test Statistic		,086	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,308	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,296
		Upper Bound	,320

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 4.14

Uji *Multikolinieritas*

**Coefficients<sup>a</sup>**

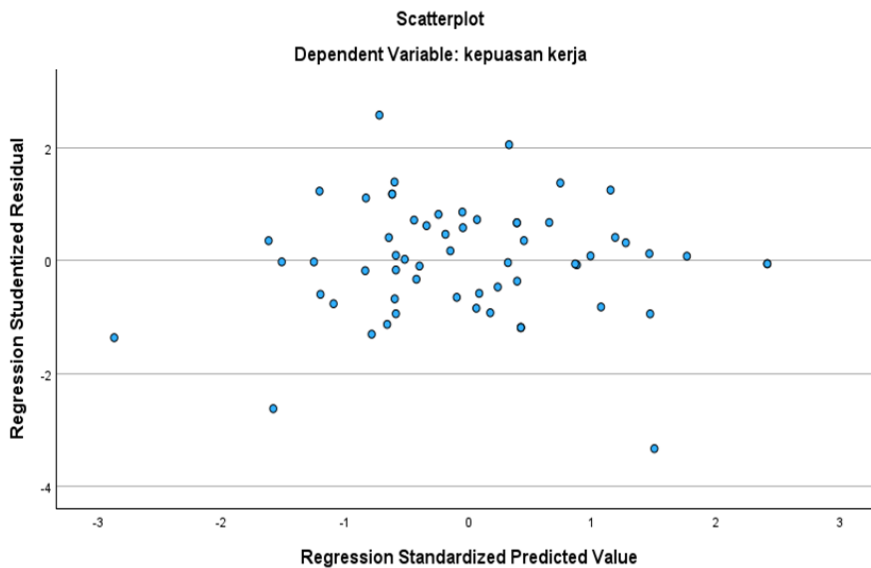
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,360	6,930		2,505	,015		
	lingkungan kerja	,220	,061	,456	3,584	<,001	,539	1,856
	kepemimpinan	,051	,106	,064	,485	,630	,498	2,006
	motivasi kerja	,367	,112	,344	3,290	,002	,800	1,251

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* pada tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat gejala *multikolinieritas*, sehingga variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja layak digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

**Gambar 4.3**

Uji *Heteroskedastisitas* Grafik *Scatter Plot*

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Analisis Linear Berganda**

**Tabel 4.15**  
Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,360	6,930		2,505	,015
	Lingkungan kerja	,220	,061	,456	3,584	<,001
	kepemimpinan	,051	,106	,064	,485	,630
	motivasi kerja	,367	,112	,344	3,290	,002

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil output data diatas, dirumuskan model persamaan regresi:

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

$$Y = 17,360 + 0,220 X_1 + 0,051 X_2 + 0,367 X_3 + \epsilon$$

Simpulannya:

- Nilai Konstanta (a) = 17,360  
Menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja guru adalah sebesar 17,360 satuan.
- Koefisien Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) = 0,220  
Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,220 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) = 0,051  
Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan hanya akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,051 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) = 0,367  
Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,367 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.16**  
Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,476	3,93344

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Lingkungan kerja, kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil uji R<sup>2</sup> memperoleh data R-Square 0,502, Hasil koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian sudah cukup baik dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja guru sebesar 50,2%. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,502 mengindikasikan bahwa setengah dari perubahan tingkat kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh tiga variabel utama yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

**Uji Parsial (Uji T)**

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dan t tabel:
  - a) Apabila t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - b) Apabila t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Uji hipotesis berdasarkan nilai signifikansi:
  - a) Jika *Sig.* > 0,05, maka  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh signifikan).
  - b) Jika *Sig.* < 0,05, maka  $H_0$  ditolak (ada pengaruh signifikan).(Ghozali, 2018)

**Tabel 4.17**  
Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,360	6,930		2,505	,015
	Lingkungan kerja	,220	,061	,456	3,584	<,001
	kepemimpinan	,051	,106	,064	,485	,630
	motivasi kerja	,367	,112	,344	3,290	,002

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

**Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja**

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,584 > t tabel sebesar 2,002 dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu..

**Hasil Uji T Variabel Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 0,485 < t tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,630 > 0,05, maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

**Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,290 > t tabel sebesar 2,002 dan signifikansi 0,002 < 0,05, maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.18**  
Uji F (Uji secara Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	889,510	3	296,503	19,164	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	881,900	57	15,472		
	Total	1771,410	60			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Lingkungan kerja, kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh  $F$  hitung sebesar 19,164 >  $F$  tabel sebesar 2,77, sehingga  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Artinya, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Dengan demikian, model regresi yang digunakan sudah layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,584 >  $t$  tabel sebesar 2,002 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Hal ini sejalan dengan penelitian (Y. M. Ginting et al., 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan mendukung proses belajar mengajar seperti fasilitas memadai, hubungan antar rekan kerja, kondisi fisik sekolah, dan suasana kerja akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Pihak sekolah maupun pemerintah daerah perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja sebagai salah satu elemen penting untuk meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kualitas pengajaran guru.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan grand teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi segala keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, seperti fasilitas sekolah, ruang kerja, pencahayaan, dan kenyamanan lingkungan sekolah. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu, karena guru merasa lebih nyaman, aman, dan didukung dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 0,485 <  $t$  tabel 2,002 dan nilai signifikansi  $0,630 > 0,05$ , maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Hal ini sejalan dengan penelitian (Widyawati, 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Ketidaksignifikanan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di sekolah belum dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan kerja guru. Meskipun kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, pemberian arahan, dan menjaga kedisiplinan, namun implementasinya belum memberikan dampak langsung bagi tingkat kepuasan kerja guru.

Beberapa aspek seperti keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, transparansi kebijakan, serta konsistensi dalam penerapan kedisiplinan tampaknya belum optimal, sehingga tidak cukup kuat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan di sekolah perlu diperbaiki melalui pendekatan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan guru agar dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja di masa mendatang.

Hasil penelitian ini dikaitkan dengan grand teori yang dikemukakan oleh (Kartono, 2010), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi dan mengarahkan guru belum dirasakan secara maksimal oleh para guru, sehingga belum mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam menciptakan hubungan kerja yang mendukung, memberikan motivasi, maupun memenuhi harapan guru dalam lingkungan sekolah.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,290 > t$  tabel sebesar  $2,002$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Hal ini sejalan dengan penelitian (G. Ginting & Siagian, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih bersemangat, tekun, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mengajar. Guru yang merasa dihargai, memperoleh pengakuan atas prestasinya, serta memiliki kebanggaan terhadap profesinya akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja yang mampu mendukung pemenuhan kebutuhan motivasional, seperti penghargaan, dukungan pimpinan, dan kesempatan berkembang, akan memperkuat komitmen guru serta meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memberikan perhatian lebih pada upaya peningkatan motivasi guru sebagai salah satu strategi dalam mendorong terciptanya kepuasan kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan grand teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang tinggi pada guru mampu menggerakkan dan mendorong guru untuk bekerja lebih semangat, tekun, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar. Motivasi yang diberikan melalui penghargaan, dukungan, dan kesempatan berkembang membuat guru merasa dihargai sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

4. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi, lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Sebaliknya, kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan karena  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikansinya lebih besar dari  $0,05$ .

Selain itu, hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak, karena secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Hal ini sejalan dengan penelitian (Maharati & Patimah, 2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian (D. W. Sari et al., 2024) mengemukakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi perlu mempertimbangkan kombinasi dari ketiga faktor tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana belajar yang lebih produktif, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Meskipun kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, perannya tetap penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menunjang efektivitas dua faktor lainnya. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang baik serta penguatan motivasi guru, didukung oleh kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif, akan menjadi strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru secara menyeluruh.

## KESIMPULAN

Dari hasil uji  $t$  didapatkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,584 > 2,002$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka tingkat kepuasan kerjanya juga akan meningkat. Serta kepemimpinan ( $X_2$ ) juga tidak

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu, karena nilai  $t$  hitung sebesar  $0,485 < 2,002$  dan signifikansi  $0,630 > 0,05$ , maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,290 > 2,002$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Hasil pengujian pertama dari uji ANOVA atau  $F$  test dapat ditarik kesimpulan yaitu, didapatkan nilai  $F$  hitung sebesar  $19,164 > F$  tabel sebesar  $2,77$ , sehingga  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu. Hal tersebut juga konsisten dengan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTP di Kecamatan Sungai Pagu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ablian, A. A., Wandra, N., Maas, I., Bismark, O. P., & Putra, M. A. (2024). The Effect of Implementing Fingerprint Absence and Leadership on Employee Work Discipline. *Strata International Journal of Social Issues*, 1(1), 1-7.
- Afrimadona, A., Maas, I., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 1-9.
- Ali, H. N., Fazar, A., Putra, M. A., Putra, D., Asraf, H. R., & Hasanah, U. (2026). *Keterampilan Kepemimpinan dalam Konteks Perubahan*. Serasi Media Teknologi.
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(3), 297-307.
- Elmita, Y., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, 1(1), 107-116.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- 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>
- Ginting, Y. M., Chandra, T., Purnamasari, M. S., & Megiwati, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 91-108.
- Havira, P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widayawara Indonesia*, 1(1), 10-18.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*
- Lusiana, M. A. P. Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widayawara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, Vol. 7 No. 3 (2022): September 2022, 416-422. <https://jbe-upiypk.org/ojs/index.php/jbeupiyptk/article/view/183/156>
- Maharati, C., & Patimah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung*, 80.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2016). Evaluasi kinerja sumber daya manusia, cetakan ketiga. *Bandung: Refika Aditama*.
- Mardiansyah, N., Suryani, E., Maas, I., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2023). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strata Business Review*, 1(1), 117-129.
- Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

- DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widwaswara Indonesia*, 1(1), 1-9.
- Putra, E. S. E. A. P. T. Y. M. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Power Unit Layanan Pelanggan (ULP) Muaralabuh Di Lingkungan PT PLN Unit Pusat Pelayanan Pelanggan (UP3) Solok. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Vol. 3 No. 1 (2025): GJMI-JANUARI, 410-421. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/1269/1215>
- Putra, M. A., & Novita, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 13, 240-253.
- Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, M. A., & Yanti, T. (2024a). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan*. 8(c), 28166-28172.
- Putra, M. A., & Yanti, T. (2024b). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(1), 1-9.
- Ramadani, N. F., Bismark, O. P., Wandra, N., Suryani, E., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Guru di Madrasah Aliyah Swasta Ulu Suliti (MAS Ulu Suliti). *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 35-41.
- Ramayunis Novera; Ma'as, Isyuliardi; Putra, Mandra Adrika, Y. W. (2024). The Influence of Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees at the Lubuk Ulang Aling Tengah Village Head's Office. *Strata Business Review*, Vol. 2 No. 2 (2024): November, 83-91. <https://journals.stratapersada.com/index.php/sbr/article/view/267/158>
- Sari, D. W., Ahyani, N., & Missriani, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di SMK N 2 Prabumulih. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 3(6), 936-944.
- Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10-17.
- Sari, W. M., Wandra, N., Bismark, O. P., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2024). Empowering Educators: The Impact of Principal Leadership and Supervision on Teacher Performance at Ulu Tulis Private Madrasah Aliyah. *Strata International Journal of Social Issues*, 1(2), 79-86.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Suryani, E., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan melalui Pendekatan SEM-PLS. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 10(2), 140-151.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Widyawati, O. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SMK NEGERI KASIMAN BOJONEGORO. *JURNAL ILMIAH RESEARCH AND DEVELOPMENT STUDENT*, 2(3), 13-24.