

HUBUNGAN PROFESIONAL KOLABORATIF DAN KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SURABAYA

Salsabila Dwi Cahyaningrum¹, Syunu Trihantoyo²

¹ Universitas Negeri Surabaya; salsabila.22009@mhs.unesa.ac.id

² Universitas Negeri Surabaya; syunutrihantoyo@unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

profesional kolaboratif, kepuasan kerja guru, hubungan variabel, analisis korelasi, kepuasan kerja

Riwayat artikel:

Diterima 2026-05-12

Direvisi 2026-05-15

Diterima 2026-05-15

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara profesional kolaboratif dengan kepuasan kerja guru dalam konteks organisasi pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian berjumlah 374 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportional random sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta uji korelasi Pearson dan Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesional kolaboratif berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, dengan distribusi sebesar 48% pada kategori sangat tinggi dan 45% pada kategori tinggi, sehingga secara kumulatif mencapai 93%. Sementara itu, kepuasan kerja guru berada pada kategori sangat tinggi, dengan distribusi sebesar 72% pada kategori sangat tinggi dan 26% pada kategori tinggi, atau sebesar 98% secara keseluruhan. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,791 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara profesional kolaboratif dengan kepuasan kerja guru. Hasil ini diperkuat oleh uji Spearman Rank dengan nilai koefisien sebesar 0,776 ($p < 0,05$), yang menunjukkan konsistensi hasil analisis. Dengan demikian, profesional kolaboratif terbukti memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Penulis yang sesuai:

Salsabila Dwi Cahyaningrum

Universitas Negeri Surabaya; salsabila.22009@mhs.unesa.ac.id

1. PERKENALAN

Lembaga pendidikan pada hakikatnya memiliki peran strategis dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, yang tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas, tetapi juga oleh kinerja serta kesejahteraan tenaga pendidik. Dalam kerangka UNESCO melalui agenda SDGs 4, pendidikan berkualitas menempatkan guru sebagai aktor utama dalam menciptakan pembelajaran yang bermakna dan berkelanjutan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, melainkan juga sebagai agen perubahan yang membangun iklim sekolah yang positif, reflektif, dan kolaboratif (Paniagua & Istance, 2018). Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, salah satunya melalui penguatan profesional kolaboratif yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Profesional kolaboratif merupakan bentuk kerja sama yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran, yang tidak sekadar bersifat administratif, tetapi melibatkan komitmen kolektif antar guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Konsep ini sejalan dengan teori budaya organisasi Edgar Schein yang menekankan tiga lapisan budaya, yaitu artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Dalam praktiknya, budaya kolaboratif mendorong terjadinya interaksi profesional yang intensif, saling berbagi praktik baik, serta penguatan rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan peserta didik. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi profesional kolaboratif masih belum optimal. Studi Yusuf (2020) menunjukkan bahwa kolaborasi dalam penyusunan perangkat pembelajaran masih bersifat parsial, dengan rata-rata capaian hanya 62,22%. Hal ini diperkuat oleh temuan Sonny et al. (2025) yang menunjukkan bahwa implementasi pembelajaran kolaboratif hanya mencapai 42,29% dan berada dalam kategori rendah, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan dalam praktik kolaboratif di sekolah.

Di sisi lain, kepuasan kerja guru merupakan aspek penting yang mencerminkan kondisi psikologis dan emosional individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori dua faktor dari Frederick Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor hygiene seperti hubungan kerja dan kondisi lingkungan. Berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru masih berada pada kategori sedang hingga rendah. Tukiyo (2016) menemukan bahwa hanya 25% guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sementara sebagian besar berada pada kategori sedang. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Siraj (2024) yang menunjukkan bahwa 67,93% guru masih berada pada tingkat kepuasan kerja cukup. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi guru.

Secara empiris, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk budaya kolaboratif, memiliki kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fadhlan dan Iskandar (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menegaskan bahwa interaksi sosial, dukungan organisasi, dan praktik kolaboratif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan profesional guru. Namun demikian, kajian yang menghubungkan secara langsung antara profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru, khususnya dalam konteks sekolah dasar di wilayah perkotaan, masih terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis hubungan antara profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru. Variabel profesional kolaboratif dikaji melalui indikator partisipasi dalam pengambilan keputusan, berbagi praktik baik, kepercayaan antar guru, serta kepemimpinan yang mendukung kolaborasi. Sementara itu, kepuasan kerja guru dianalisis melalui aspek pengakuan, hubungan

kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan peluang pengembangan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data berupa angket skala Likert, serta analisis menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antar variabel.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengkajian simultan antara profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru dalam konteks sekolah dasar di Surabaya, yang sebelumnya lebih banyak diteliti secara terpisah. Dengan pendekatan integratif ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya dalam memahami pentingnya budaya kolaboratif sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pendidikan yang lebih adaptif, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, produktif, dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis yang signifikan. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam konteks pendidikan dasar. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh kepala sekolah, guru, dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kualitas pembelajaran melalui penguatan budaya kolaboratif. Dengan demikian, penguatan profesional kolaboratif tidak hanya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antara profesional kolaboratif sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja guru sebagai variabel dependen (Y). Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan temuan objektif berbasis data numerik yang dianalisis secara statistik, sehingga memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris dan terukur. Sesuai dengan pandangan Sugiyono, metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui instrumen terstruktur serta analisis statistik guna menguji hipotesis. Dalam konteks ini, penelitian tidak bertujuan menjelaskan hubungan kausalitas, melainkan mengidentifikasi keterkaitan antarvariabel sebagaimana adanya di lapangan, sejalan dengan konsep penelitian korelasional yang dijelaskan oleh Safranko dan Haskova (2021). Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di wilayah Kota Surabaya, Jawa Timur, pada rentang waktu Januari hingga Maret 2026. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan keberagaman konteks lingkungan kerja guru yang merepresentasikan kondisi nyata praktik profesional kolaboratif dan kepuasan kerja. Waktu penelitian mencakup seluruh tahapan, mulai dari perizinan, pengumpulan data melalui angket, hingga analisis data, sehingga memungkinkan diperolehnya data yang valid dan reliabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru aktif Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya yang berjumlah 5.782 orang berdasarkan data Dapodik. Guru dipilih sebagai subjek penelitian karena memiliki peran strategis dalam implementasi profesional kolaboratif sekaligus sebagai pihak yang merasakan langsung kondisi kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified proportional random sampling dengan pembagian strata berdasarkan wilayah administratif, yaitu Surabaya Utara, Selatan, Barat, Timur, dan Pusat. Teknik ini dipilih untuk menjamin keterwakilan setiap wilayah secara proporsional serta meminimalkan bias dalam pengambilan sampel. Penentuan jumlah sampel

dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 374 responden. Sampel tersebut kemudian didistribusikan secara proporsional sesuai jumlah populasi di masing-masing wilayah, di mana Surabaya Utara memperoleh 111 responden, Surabaya Pusat 105 responden, Surabaya Barat 65 responden, Surabaya Timur 47 responden, dan Surabaya Selatan 46 responden. Selanjutnya, pemilihan responden pada setiap wilayah dilakukan secara acak sederhana, sehingga setiap guru memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen angket tertutup dengan skala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik, yaitu uji korelasi Pearson untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, serta uji regresi linear sederhana untuk melihat kontribusi profesional kolaboratif terhadap kepuasan kerja guru. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang akurat serta menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi kebijakan pendidikan, khususnya dalam penguatan budaya kolaboratif guna meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

3.1 Temuan

Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 374 guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang tersebar di berbagai wilayah Kota Surabaya. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian, dan masa jabatan kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden dalam penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden merupakan perempuan sebanyak 232 orang (62%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 142 orang (38%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik pada jenjang sekolah dasar di Kota Surabaya didominasi oleh guru perempuan, yang sejalan dengan karakteristik umum profesi guru pada pendidikan dasar.

Ditinjau dari status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 210 orang (56,3%). Selain itu, terdapat 156 responden (41,9%) yang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), serta 8 responden (1,8%) berstatus honorer. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru telah memiliki status kepegawaian formal. Tingginya jumlah guru P3K juga mencerminkan implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas tenaga pendidik melalui pengangkatan guru non-PNS menjadi P3K. Berdasarkan masa jabatan kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 118 orang (31,5%). Responden dengan masa kerja 7–10 tahun berjumlah 96 orang (25,7%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 88 orang (23,5%), dan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 72 orang (19,3%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa penelitian melibatkan guru dengan tingkat pengalaman kerja yang beragam, mulai dari guru dengan pengalaman awal hingga guru senior. Keberagaman karakteristik responden ini memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya.

Hasil Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		374
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.91160764
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.054
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan metode **Kolmogorov-Smirnov (K-S)** dengan bantuan perangkat lunak SPSS, karena jumlah sampel dalam penelitian ini lebih dari 30 responden, yaitu sebanyak **374 guru**.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai **Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000**. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga **H₀ ditolak dan H₁ diterima**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **data residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal**.

2) Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KKG * PK	Between Groups	(Combined)	52483.842	27	1943.846	25.348	.000
		Linearity	49395.394	1	49395.394	644.110	.000
		Deviation from Linearity	3088.447	26	118.786	1.549	.045
	Within Groups		26534.001	346	76.688		
	Total		79017.842	373			

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi pada komponen *Linearity* sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara linear antara variabel profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru. Artinya, peningkatan pada variabel profesional kolaboratif cenderung diikuti oleh peningkatan pada kepuasan kerja guru dalam arah yang sejalan.

Namun demikian, pada komponen *Deviation from Linearity* diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,045**, yang juga lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola linearitas. Dengan kata lain, meskipun hubungan antar variabel menunjukkan kecenderungan linear, hubungan tersebut tidak sepenuhnya membentuk garis lurus yang konsisten di seluruh rentang data. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya variasi data atau faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi hubungan tersebut.

Berdasarkan kedua hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru **cenderung linear, namun tidak sepenuhnya memenuhi asumsi linearitas secara sempurna**. Dalam kondisi seperti ini, penggunaan uji korelasi Pearson **masih dapat dilakukan secara terbatas**, terutama jika didukung oleh jumlah sampel yang besar ($n = 374$) yang secara statistik mampu meminimalkan penyimpangan. Namun demikian, sebagai bentuk kehati-hatian metodologis, peneliti juga mempertimbangkan penggunaan uji alternatif non-parametrik, yaitu korelasi Spearman Rank, untuk memastikan konsistensi hasil analisis hubungan antar variabel. Dengan demikian, pemilihan metode analisis dalam penelitian ini telah disesuaikan dengan karakteristik data yang diperoleh. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang tetap valid, reliabel, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, baik melalui analisis parametrik maupun non-parametrik.

Hasil Analisis Data

1) Uji Korelasi Pearson

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson

Correlations

		PK	KKG
PK	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	374	374
KKG	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	374	374

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. Interpretasi Nilai Korelasi Pearson

Nilai Koefisien (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Surabaya. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesional kolaboratif guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa praktik profesional kolaboratif, seperti kerja sama antar guru, komunikasi yang efektif, serta keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif di lingkungan sekolah, berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman, rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendukung pengembangan profesional guru. Sebaliknya, rendahnya profesional kolaboratif berpotensi menyebabkan terbatasnya interaksi dan dukungan sosial antar guru yang dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Dengan demikian, profesional kolaboratif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah dasar.

2) Alternatif Uji Korelasi Spearman Rank

Tabel.5 Alternatif Uji Korelasi Spearman Rank

			PK	KKG
Spearman's rho	PK	Correlation Coefficient	1.000	.776**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	374	374
	KKG	Correlation Coefficient	.776**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	374	374

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman Rank yang ditampilkan pada tabel *Nonparametric Correlations*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = 0,776$ dengan nilai signifikansi sebesar **0,000** (Sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel profesional kolaboratif (PK) dengan kepuasan kerja guru (KKG) di Sekolah Dasar Negeri Surabaya.

Nilai koefisien korelasi sebesar **0,776** berada pada kategori **kuat** dan memiliki arah hubungan **positif**. Artinya, semakin tinggi tingkat profesional kolaboratif yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru. Sebaliknya, apabila tingkat profesional kolaboratif rendah, maka kepuasan kerja guru juga cenderung menurun. Hasil uji Spearman Rank ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesional kolaboratif memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja guru. Temuan ini juga memperkuat hasil uji korelasi Pearson yang telah dilakukan sebelumnya, di mana keduanya menunjukkan arah dan signifikansi hubungan yang konsisten. Dengan demikian, penggunaan uji Spearman Rank dalam penelitian ini berfungsi sebagai analisis pendukung yang memperkuat validitas hasil penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru tetap signifikan meskipun diuji menggunakan pendekatan non-parametrik, sehingga hasil penelitian dapat dinyatakan **robust** dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.2 Diskusi

Profesional Kolaboratif

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara profesional kolaboratif dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Surabaya. Hubungan yang bersifat

positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesional kolaboratif yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, apabila tingkat profesional kolaboratif rendah, maka kepuasan kerja guru cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nugroho, 2022) yang menunjukkan bahwa kolaborasi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar. Dengan demikian, profesional kolaboratif dapat dipandang sebagai variabel yang memiliki kontribusi penting dalam membentuk kepuasan kerja guru dalam lingkungan pendidikan dasar.

Secara konseptual, hasil penelitian ini sejalan dengan teori profesional kolaboratif yang dikemukakan oleh (Andy & Michael, 2018), yang menjelaskan bahwa profesional kolaboratif merupakan suatu bentuk praktik kerja profesional yang menekankan pada interaksi aktif antar individu dalam organisasi melalui kerja sama, komunikasi terbuka, saling berbagi pengetahuan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara kolektif. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Hasbi, 2025) yang menyatakan bahwa implementasi kolaborasi guru dalam komunitas belajar mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Dalam konteks pendidikan, profesional kolaboratif tercermin dalam berbagai aktivitas seperti diskusi kelompok guru, perencanaan pembelajaran bersama, refleksi terhadap praktik mengajar, serta keterlibatan dalam komunitas belajar profesional (*professional learning community*).

Lebih lanjut, (Andy & Michael, 2018) menekankan bahwa profesional kolaboratif tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kerja individu, tetapi juga sebagai mekanisme untuk membangun budaya organisasi yang sehat. Budaya kolaboratif yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang terbuka, saling mendukung, serta mendorong terciptanya rasa saling percaya di antara anggota organisasi. Dalam kondisi demikian, guru tidak merasa bekerja secara individual, melainkan sebagai bagian dari tim yang memiliki tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi kolaboratif memiliki pengaruh positif terhadap kenyamanan kerja dan kinerja guru. Hal ini secara langsung berdampak pada meningkatnya kenyamanan kerja dan kepuasan dalam menjalankan tugas profesional. Dalam penelitian ini, kekuatan hubungan yang berada pada kategori kuat ($r = 0,791$) menunjukkan bahwa profesional kolaboratif memiliki peran yang cukup dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja guru. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa interaksi sosial dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pengalaman kerja individu. Guru yang aktif dalam kegiatan kolaboratif cenderung memiliki kesempatan lebih besar untuk berbagi pengalaman, memperoleh umpan balik, serta mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Proses tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional, tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan penghargaan yang berkontribusi pada kepuasan kerja (Prabowo, 2024). Penelitian lain oleh (Vangrieken, Dochy, Raes, & Kyndt, 2015) juga mengungkapkan bahwa kerja sama profesional antar guru dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Dalam lingkungan yang kolaboratif, guru tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi juga sebagai pembelajar yang terus berkembang melalui interaksi dengan rekan sejawat.

Dalam konteks sekolah dasar negeri di Surabaya, keberagaman latar belakang sekolah dan karakteristik responden memberikan gambaran bahwa praktik profesional kolaboratif dapat bervariasi antar sekolah. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum profesional kolaboratif memiliki hubungan yang konsisten dengan kepuasan kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa terlepas dari perbedaan kondisi sekolah, kolaborasi tetap menjadi faktor penting yang

memengaruhi persepsi guru terhadap pekerjaannya. Lebih jauh lagi, profesional kolaboratif juga dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk mengurangi beban kerja dan stres yang dialami oleh guru. Melalui kerja sama dan pembagian tugas, guru dapat saling membantu dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab profesional, sehingga beban kerja menjadi lebih ringan dan terkelola dengan baik. Kondisi ini akan berdampak pada meningkatnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. **Untuk menjawab rumusan masalah pertama**, yaitu terkait seberapa tingkat profesional kolaboratif di Sekolah Dasar Negeri Surabaya, dilakukan analisis deskriptif terhadap data penelitian. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh bahwa tingkat profesional kolaboratif guru berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa praktik kerja sama, komunikasi, serta interaksi profesional antar guru telah berjalan dengan baik dalam lingkungan sekolah. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja guru sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berkelanjutan.

Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa tingkat kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Surabaya berada pada kategori **tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki persepsi yang **positif** terhadap pekerjaan yang mereka jalani, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Temuan ini menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana kondisi psikologis guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Marwan, Ibrahim, Awang, & Sufriadi, 2021) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi dipengaruhi oleh persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan tugas profesional.

Secara lebih rinci, kepuasan kerja guru dapat dilihat dari beberapa indikator seperti rasa senang terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. Tingginya tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa guru merasa nyaman, dihargai, dan memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila berada pada kategori sedang atau rendah, maka hal tersebut mengindikasikan adanya aspek-aspek tertentu yang masih perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja sekolah (Purwati, Ningsih, & Nurkolis, 2025). Jika dikaitkan dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,791, maka dapat dipahami bahwa tingkat kepuasan kerja guru yang diperoleh tidak terlepas dari pengaruh profesional kolaboratif. Artinya, kondisi kepuasan kerja yang **tinggi** tersebut salah satunya dipengaruhi oleh adanya praktik kerja sama, komunikasi, dan interaksi sosial yang baik antar guru di lingkungan sekolah. Hal ini memperkuat temuan bahwa profesional kolaboratif berperan sebagai faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat (Paul, 1985) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam hal ini, profesional kolaboratif termasuk dalam faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan hubungan interpersonal dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi akan memberikan rasa aman, nyaman, serta meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, jika ditinjau dari teori dua faktor (Breugel, 2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higiene. Profesional kolaboratif dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai bagian dari faktor motivator karena mampu menciptakan hubungan kerja yang positif dan memberikan makna dalam pekerjaan. Guru yang terlibat dalam kolaborasi cenderung merasa lebih dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, serta merasakan kebermaknaan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam konteks empiris di Sekolah Dasar Negeri Surabaya, kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga oleh faktor sosial dan psikologis, seperti kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta dukungan antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek non-material memiliki peran yang cukup dominan dalam membentuk kepuasan kerja guru. Lebih lanjut, tingkat kepuasan kerja guru yang **tinggi** ini memiliki implikasi positif terhadap kinerja dan kualitas pembelajaran. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu melaksanakan tugasnya secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja, motivasi, dan kualitas pembelajaran (Idris, Kurniawan, & Dipoatmojo, 2022). **Untuk menjawab rumusan masalah kedua, yaitu terkait seberapa tingkat kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Surabaya**, Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaan yang mereka jalani, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja guru tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan material, tetapi juga melalui penguatan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah.

Hubungan Profesional Kolaboratif Dan Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara profesional kolaboratif dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Surabaya. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Nilai koefisien korelasi yang berada pada kategori kuat mengindikasikan bahwa profesional kolaboratif memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesional kolaboratif yang diterapkan dalam lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru. Profesional kolaboratif yang diwujudkan melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama tim, serta saling berbagi pengetahuan antar guru mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Kondisi ini memberikan dampak positif terhadap perasaan nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Nugroho, 2022) yang menyatakan bahwa kolaborasi antar guru memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, penelitian oleh (Hasbi, 2025) juga mengungkapkan bahwa budaya kolaboratif dalam organisasi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis guru, yang secara langsung berdampak pada kepuasan kerja. Guru yang terlibat aktif dalam kegiatan kolaboratif cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, serta merasa lebih dihargai dalam kontribusinya. Hal ini yang menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif antar guru mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara signifikan.

Dari perspektif teoritis, hubungan antara profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor hubungan interpersonal dan kondisi kerja merupakan bagian penting dalam membentuk kepuasan kerja (Breugel, 2023). Profesional kolaboratif dalam hal ini berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan interpersonal antar guru, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung. Selain itu, teori collaborative professionalism (Andy & Michael, 2018) juga

menegaskan bahwa kolaborasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memberikan makna dan kepuasan dalam pekerjaan.

Dalam konteks Sekolah Dasar Negeri Surabaya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik profesional kolaboratif telah berjalan dengan cukup baik dan memberikan dampak nyata terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat kepuasan kerja yang sejalan dengan kuatnya hubungan antara kedua variabel. Dengan adanya kerja sama yang baik antar guru, berbagai tantangan dalam pembelajaran dapat diatasi secara bersama-sama, sehingga beban kerja menjadi lebih ringan dan terdistribusi secara merata. Kondisi ini secara tidak langsung meningkatkan keseimbangan kerja dan kenyamanan dalam menjalankan tugas profesional.

Dengan demikian, Adapun untuk menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu apakah terdapat hubungan yang signifikan antara profesional kolaboratif dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Surabaya, dilakukan uji korelasi Pearson. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa profesional kolaboratif merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk terus mengembangkan budaya kolaboratif melalui program-program yang mendorong kerja sama, komunikasi efektif, serta pengembangan komunitas belajar guru secara berkelanjutan.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil *inter-item correlation*, di mana pada variabel profesional kolaboratif, item dengan nilai korelasi tertinggi adalah PK13 ($r = 0,755$) yang menunjukkan bahwa aspek kolaborasi aktif memiliki kontribusi paling kuat dalam membentuk variabel. Sebaliknya, nilai korelasi terendah terdapat pada PK1 ($r = 0,434$), yang mengindikasikan bahwa aspek keterbukaan terhadap observasi sejawat masih relatif lebih lemah dibandingkan indikator lainnya. Pada variabel kepuasan kerja guru, hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 270 responden (72%), dan kategori tinggi sebanyak 96 responden (26%), sehingga total 98% responden berada pada kategori tinggi ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja guru tergolong sangat tinggi. Sebagai contoh, pada item Y29, sebanyak 220 responden (59%) menyatakan sangat setuju terhadap kejelasan arahan kerja dari kepala sekolah, yang menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang relatif lebih rendah, seperti pada item Y5 di mana hanya 84 responden (22%) yang menyatakan sangat setuju terhadap keadilan sistem penggajian, serta pada item Y1 terdapat 13 responden (3%) yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap kesesuaian gaji dengan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi masih menjadi bagian yang perlu diperhatikan.

Hasil ini juga diperkuat oleh analisis *inter-item correlation*, di mana pada variabel kepuasan kerja guru, nilai korelasi tertinggi terdapat pada KKG15 ($r = 0,871$) yang menunjukkan bahwa indikator tersebut sangat dominan dalam membentuk kepuasan kerja. Sementara itu, nilai korelasi terendah terdapat pada KKG24 ($r = 0,486$), yang menunjukkan bahwa kontribusinya relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, khususnya yang berkaitan dengan aspek kompensasi. Secara keseluruhan, integrasi antara hasil distribusi frekuensi dan *inter-item correlation* menunjukkan bahwa aspek kolaborasi dan hubungan interpersonal menjadi kekuatan utama, dengan dominasi persentase tinggi (93%) pada profesional kolaboratif dan (98%) pada kepuasan kerja guru. Sementara itu, aspek keterbukaan terhadap observasi sejawat dan kompensasi menjadi area yang relatif lebih lemah dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Temuan ini memperkuat bahwa peningkatan kualitas

kolaborasi tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai hubungan profesional kolaboratif dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat profesional kolaboratif guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Surabaya berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Sebanyak 180 responden (48%) berada pada kategori sangat tinggi dan 168 responden (45%) berada pada kategori tinggi, sehingga secara keseluruhan 93% responden memiliki tingkat profesional kolaboratif yang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik kolaborasi antar guru, seperti kerja sama tim, komunikasi profesional, dan berbagi pengalaman pembelajaran telah terimplementasi dengan baik di lingkungan sekolah.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Sebanyak 270 responden (72%) berada pada kategori sangat tinggi dan 96 responden (26%) berada pada kategori tinggi, sehingga sebanyak 98% responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal di sekolah.
3. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara profesional kolaboratif dan kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut diperkuat oleh uji Spearman Rank dengan nilai koefisien sebesar 0,776 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesional kolaboratif guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Surabaya.

REFERENSI

- Andy, H., & Michael, C. T. (2018). Collaborative Professionalism. In *WISE (World Innovation Summit For Education)* (1St ed., Vol. 5, pp. 1–140). <https://doi.org/10.11120/jebe.2010.05020001>
- Breugel, B. Van. (2023). Herzberg's two-factor theory in a tight labour market. In *MSc Management, Economics and Consumer* (pp. 1–62). Wageningen University & Research.
- Hasbi. (2025). Profesionalisme Pendidik sebagai Pilar Utama Mutu Pendidikan di Semua Jenjang. *Journal of Humanities, Social Sciences, And Education (JHUSE)*, 1(5), 15–26.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan Taufik. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206. Retrieved from <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Dipotatmojo, T. S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Pinisi Journal Of Art, Humanity Social Studies*, 2(6), 178–189.
- Marwan, Ibrahim, Awang, M. I., & Sufriadi. (2021). Kepuasan Kerja Guru Secara Optimal Dalam Proses. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 2(3), 98–104.
- Nugroho, A. S. (2022). Peningkatan Kualitas Guru , Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan ?

- JURNAL BASICEDU, 6(5), 7758–7767. Retrieved from <https://jbasic.org/index.php/basicedu%0APeningkatan>
- Paul, S. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Prabowo, J. (2024). Pengaruh budaya kerja , motivasi kerja , dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta The influence of work culture , work motivation and educational supervision on the performance of primary school teach. *Journal of Education Policy and Management Studies*, 1(2), 66–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.62385/jepams.v1i2.116>
- Purwati, F., Ningsih, Y. Y., & Nurkolis. (2025). Mengoptimalkan Kepuasan Kerja Guru melalui Gaya Kepemimpinan yang Inovatif , Komitmen Organisasi , dan Komunikasi Efektif di Sekolah. *Andragogi Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 146–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1868>
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration : A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17–40. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- ., & Michael, C. T. (2018). Collaborative Professionalism. In *WISE (World Innovation Summit For Education)* (1st ed., Vol. 5, pp. 1–140). <https://doi.org/10.11120/jebe.2010.05020001>
- Breugel, B. Van. (2023). Herzberg’s two-factor theory in a tight labour market. In *MSc Management, Economics and Consumer* (pp. 1–62). Wageningen University & Research.
- Calicchio, S. (2016). Abraham Maslow, Dari Hierarki Kebutuhan Hingga Pemenuhan Diri. In *StreetLib Write* (pp. 1–23).
- Chandra, H. S., Lilis, Z. A., Eva, H. M., Dian, P., Ferrera, M. A. Y., & Lukman. (2024). Meningkatkan Kinerja Guru SD Melalui Penelitian Tindakan Sekolah: Pendekatan Kolaboratif untuk Peningkatan Pembelajaran. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(3), 87–96. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i3.804>
- Edwin, L. A. (1976). What Is Job Satisfaction? In *Organizational Behavior And Human Performance* (pp. 309–337).
- Fadhlan, & Iskandar, R. (2022). Analisis Kepuasan kerja guru berdasarkan faktor Lingkungan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru (Studi pada Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen). *Management, Business and Entrepreneurship.*, 1(1), 17–24. Retrieved from <https://ejournal.acehcc/index.php/skt%0AAAnalisis>
- Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. In H. Apriya (Ed.), *Badan Penerbit Undip* (10th ed.). Semarang.
- Hasbi. (2025). Profesionalisme Pendidik sebagai Pilar Utama Mutu Pendidikan di Semua Jenjang. *Journal of Humanities, Social Sciences, And Education (JHUSE)*, 1(5), 15–26.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan Taufik. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206. Retrieved from <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Dipotmojo, T. S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Pinisi Journal Of Art, Humanity Social Studies*, 2(6), 178–189.
- Kemendikbudristek. (2022). Membangun komunitas belajar dalam sekolah. In *Tutwuri Handayani* (pp.

- 1-7).
- Mardia, & Muhammad Mukhtar S. (2022). Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01), 139–153. <https://doi.org/10.24252/edu.v2i01.30611>
- Marwan, Ibrahim, Awang, M. I., & Sufriadi. (2021). Kepuasan Kerja Guru Secara Optimal Dalam Proses. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 2(3), 98–104.
- Nugroho, A. S. (2022). Peningkatan Kualitas Guru , Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan ? *JURNAL BASICEDU*, 6(5), 7758–7767. Retrieved from <https://jbasic.org/index.php/basicedu%0APeningkatan>
- Paniagua, A., & Istance, D. (2018). *Teachers as designers of learning environments. Classroom Integration of Type II Uses of Technology in Education*. https://doi.org/10.1300/J025v22n03_12
- Paul, S. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Prabowo, J. (2024). Pengaruh budaya kerja , motivasi kerja , dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta The influence of work culture , work motivation and educational supervision on the performance of primary school teach. *Journal of Education Policy and Management Studies*, 1(2), 66–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.62385/jepams.v1i2.116>
- Prasetyo, E., Yusuf, F. A., Hayadi, B. H., Suparmoko, M., Sari, G. I., Manajemen, M., & Bangsa, U. B. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon, 05(01), 174–194.
- Prayogo, & Ilham, M. (2025). Budaya Organisasi Di SMA Muhammadiyah, (April). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20502.46403>
- Prima, Y., Aditiya, D. P., Deddy, G. R., & MA, D. J. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 25(1), 77–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.54367/jmb.v25i1>
- Purwati, F., Ningsih, Y. Y., & Nurkolis. (2025). Mengoptimalkan Kepuasan Kerja Guru melalui Gaya Kepemimpinan yang Inovatif , Komitmen Organisasi , dan Komunikasi Efektif di Sekolah. *Andragogi Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 146–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1868>
- Safranko, C., & Haskova, A. (2021). Methodology of quantitative research application in context of branch didactics. *Journal of Technology and Information*, 13(1), 116–134. <https://doi.org/10.5507/jtie.2021.012>
- Sahari, Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *JOMEL: Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437–452.
- Sari, G. D. C., & Putra, R. S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>
- Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. In *Fourth Edition* (4 Th, pp. 1–457). San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Sedgwick, P. (2014). Cluster sampling. *BMJ (Online)*, 348(January 2014). <https://doi.org/10.1136/bmj.g1215>
- Siraj, M. S. B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformational , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja

- terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran (JPPP)*, 5(3), 242–256. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.18130>
- Sonny, H., Naufal, A., & Umalihayati. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar kota cilegon. *CENDEKIA (Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran)*, 18(2), 239–254. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i2.974>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.), *ALFABETA* (Vol. 5, pp. 1–469). Bandung. <https://doi.org/dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0A>
- Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kota Banjar. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 20–30. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.76>
- Supardi, & Herdiana, H. (2024). Efektivitas Komunitas Belajar dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Sekolah belajar , sehingga guru-guru lebih tertarik untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut . Dengan kualitas pengajaran di sekolah . *Algoritma: Jurnal Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Kebumihan Dan Angkasa*, 2(6), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/algoritma.v2i6.294>
- Syofian, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. In *Jakarta kencana* (4th ed., pp. 1–526).
- Taufiq, M., Satori, D., Sururi, S., & Marwan, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional di Sekolah : Analisis Bibliometrik Database Scopus. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 7(4), 634–650. Retrieved from <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Tukiyo. (2016). Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten”, *Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten. PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi,”* 158–168.
- UNESCO. (2017). *Education for Sustainable Development Goals: learning objectives. Education for Sustainable Development Goals: learning objectives.* <https://doi.org/10.54675/cgba9153>
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration : A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17–40. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- Wahani, V., & Frans, N. (2023). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Sumikolah: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 59–66.
- Yusuf, M. S. A. (2020). Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Implementasi Kurikulum Tahun 2013 Melalui Strategi Pembimbingan Kolaborasi. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*, 5(2), 1–10. Retrieved from <http://www.i-rpp.com/index.php/jipk/article/view/1122>