

## Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan *Self-esteem* serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hartini Hartini<sup>a\*</sup>, Normiyati N.<sup>b</sup>, Aditya Wardhana<sup>c</sup>

<sup>a</sup>STKIP Pembangunan Indonesia, Makassar, Indonesia

<sup>b</sup>Universitas Pejuang Republik Indonesia, Makassar, Indonesia

<sup>c</sup>Universitas Telkom, Indonesia

\* Hartini, antyhartini@gmail.com

### ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v13i2.5625

#### Article history:

Received:

13-10-2021

Accepted:

25-01-2011

Available online:

01-06-2022

#### Keywords:

kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, self-esteem, kepuasan kerja guru

### ABSTRACT

*The satisfaction of teachers work highly contributes the quality of education in order to improve the quality of human sources. This study aims to determine and analyze: 1) the effect of emotional intelligence on teacher's job satisfaction, 2) the effect of achievement motivation on teacher's job satisfaction. 3) the effect of self-esteem on teacher's job satisfaction. 4) the effect of simultaneous emotional intelligence, achievement motivation, and self-esteem on teacher's job satisfaction. This type of research is quantitative research with ex post facto approach. This research was conducted at SD Negeri in Sub-districts Kindang. The population in this study were all teacher totaling 199 people. The sample of the study was 67 teachers. Data collection techniques using questionnaire and documentation techniques. Data analysis techniques are carried out after data from all respondents or other data sources are collected with analytical activities including test prerequisite analysis and hypothesis testing (multiple linear regression) with the software statistic used SPSS. The results of the study show that: 1) emotional intelligence had a positive and significant effect on teacher's job satisfaction, 2) achievement motivation had a positive and significant effect on teacher's job satisfaction. 3) self-esteem had a positive and significant effect on teacher's job satisfaction. 4) overall, emotional intelligence, achievement motivation, and self-esteem had a positive and significant effect on teacher's job satisfaction. This finding is an input for the principal to be able to understand the effect factors teacher's job satisfaction.*

## **1. PENDAHULUAN**

Memasuki era informasi yang semakin maju, profesi guru sangat menantang dan memaksa guru untuk pandai beradaptasi dalam menghadapi setiap perubahan terutama di bidang teknologi. Pekerjaan seorang guru bukan sekedar mengajar di kelas, tetapi banyak aktivitas yang harus dilakukan yang merupakan bagian dari tugas yang diembannya. Oleh sebab itu, guru rentan terhadap stres, kelelahan dan ketidakpuasan di dalam bekerja. Kemampuan guru di dalam mengajar dan memberikan materi secara efektif sangat berkaitan erat dengan prestasi belajar siswa (Singh, 2016). Peran tenaga pendidik memegang peranan penting di dalam mencetak sumber daya manusia unggul. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, kepribadian yang baik, spritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, moralitas, dan keterampilan yang dibutuhkan masyarakat dan juga diri sendiri.

Menurut The Political and Economic Risk Cosultancy (PERC) seperti yang dikutip dalam (Purwananti, 2016), bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat rendah dibanding dengan beberapa negara di Asia. Berbagai upaya pun dilakukan pemerintah untuk memperbaiki sistem pendidikan, termasuk perubahan peraturan pendidikan pun dilakukan untuk menyempurnakan peraturan yang tidak relevan dengan kondisi saat ini. Tantangan di dunia pendidikan adalah sulitnya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi daya saing global. Peran seorang guru tidak mudah dalam menghadapi kompleksitas dan perubahan pada masa yang akan datang. Guru sebagai input sumber daya manusia yang selalu dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas dan profesionalitas dalam mendidik dan membimbing para siswa demi tercapainya tujuan pendidikan (Holis et al., 2017).

Guru memegang peranan penting dalam mengembangkan kemampuan generasi muda yang kreatif menuju negara yang maju di bidang pendidikan. Tanggung jawab seorang guru adalah mencetak sumber daya manusia yang kompeten. Namun, guru sebagai tenaga pendidik seringkali tidak merasa puas dalam berbagai masalah sering dialami dalam lembaga pendidikan termasuk masalah penghasilan, lingkungan kerja, fasilitas, promosi, kurang mengikuti pelatihan dan pengembangan, kondisi kerja yang tidak sehat, nepotisme, masalah penilaian (Dey et al., 2017).

Kualitas seorang guru dapat dinilai melalui hasil kerja dan perilakunya, jika seorang guru puas di dalam bekerja maka ia akan mampu memberikan yang terbaik untuk peningkatan kualitas belajar peserta didik. Sebaliknya, apabila guru tidak puas dalam pekerjaannya, maka akan menurunkan semangat di dalam mengajar, sehingga berakibat pula pada gangguan psikologis sehingga tidak memberikan materi pembelajaran secara maksimal, tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru (Ufi & Wijono, 2020). Selain itu, guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak pula pada tingkat kehadiran, kedisiplinan, loyalitas, berkurangnya konflik dan rasa nyaman di dalam bekerja.

Dengan demikian, kepuasan kerja sangat berkaitan dengan kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh para guru dan kenyataan yang dialami (Mukhtar et al., 2013).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dialami seseorang dalam pekerjaannya (Shinu et al., 2016; Febrianty et al., 2020; Hartini et al., 2021). Menurut (Robbins, 2006), individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya begitu pun sebaliknya. Dalam teori dua faktor (*two-factor theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg seperti yang dikutip dalam (Tukiyo, 2015), menyatakan bahwa antara kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua variabel yang berbeda, ketidakpuasan yang dialami di dalam bekerja disebabkan oleh beberapa hal seperti kondisi kerja, imbalan, keamanan, pengawasan serta hubungan dengan orang lain dan bukan dari pekerjaan itu sendiri atau faktor hygiene. Sedangkan faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan, prestasi, promosi, pengakuan, pengembangan diri) karena berkaitan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka dinamakan faktor motivators.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, di antaranya kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dikenal sekitar awal tahun 1930-an. Menurut Goleman seperti yang dikutip dalam (Singh, 2016) bahwa kecerdasan emosional memiliki lima komponen yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Konsep Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dengan penuh rasa empati, keterampilan sosial untuk mengarahkan tindakan perilakunya. Tanpa kecerdasan emosional yang baik, maka tidak akan mampu untuk menjadi pemimpin baik. Padahal, selain mengajar, guru sekolah dasar dituntut untuk melakukan pekerjaan yang beragam. Oleh sebab itu, guru rentan terhadap stres dan kelelahan sehingga berdampak pada semangat dan kepuasan kerja. Menurut (Holis et al., 2017), tugas guru sangat berat dan penuh tantangan, bukan hanya harus menguasai beberapa kompetensi akademis dengan metode yang beragam, serta mengelola aktivitas pembelajaran dengan baik. Akan tetapi, juga harus memiliki kematangan atau kecerdasan emosioanal (*emotional quotient*).

Model dan pendekatan kecerdasan emosional, terdapat empat jenis kemampuan yang berkontribusi dalam kecerdasan emosional yaitu persepsi, asimiliasi, pemahaman, serta pengaturan emosi. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Shooshtarian et al., 2013; Shinu et al., 2016; Singh, 2016; Holis et al., 2017). Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi membuat individu merasakan kepuasan di dalam bekerja. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang rendah akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karena adanya beban yang dirasakan di dalam bekerja (Singh, 2016; Holis et al., 2017; Parawitha & Gorda, 2017).

Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang juga turut memengaruhi kepuasan kerja guru adalah motivasi berprestasi (Liana, 2012). Menurut McClelland dalam (Viseu et al., 2017)., motivasi berprestasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai kesuksesan dan berupaya untuk meraih keunggulan dalam menghadapi persaingan. Motivasi sangat penting di dalam sistem pendidikan, guru yang memiliki motivasi merasa puas di dalam

bekerja. Motivasi berprestasi sangat penting bagi keberhasilan guru di dalam karirnya. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi seorang guru berkaitan erat dengan harapan yang ingin diraih. Para guru akan memiliki semangat yang tinggi dan bekerja dengan baik apabila dia diberi motivasi.

Keberhasilan guru di dalam dunia pendidikan didukung oleh motivasi berprestasi (Liana, 2012; Parerungan & Tampubolon, 2016). Motivasi dapat berbentuk kebutuhan psikologis untuk mendorong seseorang agar lebih giat di dalam bekerja, seorang guru dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta mendorong prestasi akademik peserta didik jika memiliki motivasi (Theresia et al., 2018). Pekerjaan dan tantangan yang dihadapi menyebabkan seorang guru akan bekerja dan berprestasi, sehingga motivasi diperlukan untuk menghindari rasa bosan dan jenuh di dalam bekerja sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan di tempat kerja.

Kecerdasan emosional dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Anwar, 2017). Selain motivasi berprestasi, variabel self-esteem juga turut mempengaruhi kepuasan guru (Risnawati, 2018; Saprudin et al., 2021). Self-esteem menggambarkan perasaan seorang guru yang berkaitan dengan harga diri dan nilai pribadi yang dipandang sebagai sifat dan kepribadian yang cenderung stabil dalam jangka waktu yang lama (Mocheche et al., 2017). Guru dengan self-esteem yang tinggi akan terlibat dalam beragam perilaku dan kognisi yang akhirnya memperkuat konsep diri. Konsep diri yang positif dapat membantu para guru untuk bekerja lebih baik, memandang bahwa profesinya sebagai guru merupakan pekerjaan yang menantang, sebagai sebuah peluang dan kesempatan yang baik bagi dirinya (Dey et al., 2017) serta merasa bahwa profesinya tersebut memiliki peranan yang penting dan berguna bagi peningkatan mutu pendidikan nasional sehingga menciptakan kesenangan dan kepuasan di dalam bekerja.

Self-esteem merupakan suatu sikap umum pada kemampuan sendiri, baik penilaian positif maupun negatif sehingga menciptakan rasa percaya diri bahwa dirinya berharga dan bermansaat di dalam hidupnya. Individu dengan self-esteem yang tinggi akan membuatnya merasa berharga, menghargai diri sendiri, dan mensejajarkan dirinya dengan orang lain sehingga mudah untuk mencapai sasaran serta kemajuan (Refnadi, 2018; Risnawati, 2018), dan lebih puas dalam bekerja dibanding dengan individu yang memiliki self-esteem yang rendah (Reilly et al., 2014) sehingga akan berpengaruh dan bermanfaat dalam organisasi tempat kerjanya (Kreitner & Kinicki, 2007). Self-esteem merupakan prediktor yang kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Judge & Bono, 2001; Dey et al., 2017).

Menurut (Parerungan & Tampubolon, 2016), teori motivasi ke arah motivasi berprestasi dipelopori oleh McClelland dan Atkinson. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai keberhasilan dengan beberapa standar keunggulan. Tingkat motivasi berprestasi yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, meningkatkan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Theresia et al., 2018), sebab motivasi berprestasi seorang guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat motivasi

berprestasi yang dimiliki seorang guru, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan (Liana, 2012; Nofendra et al., 2015; Tampubolon, 2016; Viseu et al., 2017). Teori motivasi Herzberg yang dikenal teori dua faktor menggambarkan beberapa faktor yang memotivasi seseorang saat berada di lingkungan kerja, dan sebaliknya factor-faktor yang menyebabkan ketidakhadiran di tempat kerja (Hartini, Rahmawati, 2021).

Berkaitan dengan kepuasan kerja, peneliti mengkaji tentang kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Kindang, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil observasi, ada fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja guru. Beberapa guru masih mengeluh tentang imbalan yang diterima berupa tunjangan yang masih bermasalah sehingga berdampak pada tingkat kesejahteraan guru-guru terutama yang mangabdi di wilayah terpencil, begitupun guru yang masih berstatus tenaga honorer yang belum memperoleh tunjangan sertifikasi pendidik, tunjangan yang adil akan memacu peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan para guru. Selain itu, beberapa guru masih mengeluhkan mengenai beban mengajar yang melebihi jam kerja, guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi akademik serta mengajar lebih dari dua mata pelajaran, contohnya ada guru dengan disiplin ilmu sejarah merangkap guru agama dan bahasa, guru mengajar di kelas sering terlambat dan tidak sesuai dengan jam mengajarnya.

Fenomena kecerdasan emosional juga dapat terlihat dari rendahnya kesadaran untuk memotivasi diri dalam bekerja. Selanjutnya, rendahnya penghargaan profesi sebagai pendidik yang diterima dari masyarakat luas dan sebagai pendidik, memberi hukuman kepada sisiwa menjadi masalah yang sering dihadapi oleh guru. Hal tersebut membuktikan bahwa kepribadian sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru, guru dengan yang merasakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah self-esteem. Beberapa kasus tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru belum optimal dan masih dari harapan. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami guru akan berdampak pada mutu pendidikan (Risnawati, 2018). Kepuasan kerja sangat penting untuk memperoleh kinerja yang optimal. Apabila kepuasan kerja guru menurun maka kualitas pembelajaran pun tidak akan maksimal hasilnya (Saprudin et al., 2021).

Beberapa kajian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan memperoleh hasil yang berbeda-beda. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan tingkat kepuasan kerja guru sekolah dasar (Singh, 2016). Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti hasil kajian yang dilakukan oleh (Holis et al., 2017; Parawitha & Gorda, 2017; Shinu et al., 2016; Shooshtarian et al., 2013; Singh, 2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati et al., 2013) yang menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional sama sekali tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kajian empirik yang menemukan bahwa motivasi berprestasi memengaruhi kepuasan kerja

guru dilakukan oleh (Liana, 2012; Triantie et al., 2016; Parerungan & Tampubolon, 2016; Risnawati, 2018). Akan tetapi, temuan ini terbantahkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Theresia et al., 2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memengaruhi kepuasan kerja para guru di sekolah. Penelitian lain juga menemukan bahwa self-esteem pun turut mempengaruhi kepuasan kerja guru seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dey et al., 2017; Reilly et al., 2014; Risnawati, 2018; Saprudin et al., 2021) dan hasil penelitian tersebut pun dibantah oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mocheche et al., 2017) bahwa self-esteem tidak memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil research gap yang kontradiktif di atas maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian untuk mengkaji kembali kepuasan kerja guru. Adapun alasan lain dilakukannya penelitian ini dengan menggunakan variabel tersebut. Pertama, belum optimalnya kepuasan kerja guru menjadi perhatian bagi banyak pihak. Kedua, tiga variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem belum banyak digunakan oleh peneliti lain dengan secara bersama-sama untuk menguji kepuasan kerja guru. Ketiga, adanya keinginan peneliti untuk memberikan kontribusi terhadap bidang ilmu terkait dengan variabel-variabel yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada sekolah dasar yang berstatus negeri di Kecamatan Kindang, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan mulai bulan Maret 2021 sampai bulan Mei 2021. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2013). Sedangkan pendekatan *ex post facto* menurut (Sukardi, 2013) adalah sebuah penelitian di mana variabel yang digunakan oleh peneliti telah terjadi saat dilakukannya pengamatan. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat telah terjadi secara alami sehingga peneliti menguji kembali faktor yang penyebabnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kindang yang berjumlah 25 sekolah dan 199 orang guru baik guru dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun guru honorer. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan dan kemudian ditarik kesimpulan oleh peneliti. Apabila jumlah populasi sangat besar maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang betul-betul representatif, penggunaan sampel tersebut dengan alasan keterbatasan dana, tenaga dan waktu (Sugiyono, 2013).

Pengambilan sampel dilakukan pada guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Kindang dengan jumlah guru yang berbeda di setiap sekolah, adapun teknik penarikan sampel yang digunakan

adalah teknik simple random sampling. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel  
N = Jumlah populasi  
e = Toleransi error

Populasi dalam penelitian ini 199 orang dengan e 10%, sehingga sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{199}{1 + 199 (0,1)^2} \dots\dots\dots(1)$$

Hasilnya adalah 66,5 dan dibulatkan menjadi 67. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 67 orang guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket (kuisisioner), interview, dan studi pustaka. Kuisisioner diberikan kepada responden terdiri atas pertanyaan terkait dengan keempat variabel yang digunakan dengan skala Likert, dan diukur serta diuraikan menjadi indikator. Skala Likert digunakan dalam mengungkap pendapat, sikap serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena-fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2011). Terdapat empat alternatif jawaban dengan pernyataan:

1. Sangat Setuju (SS) skor 4,
2. Setuju (S) skor 3,
3. Tidak Setuju (TS) skor 2,
4. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan *software SPSS*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dalam penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu variabel kepuasan kerja tersusun atas lima indikator, yaitu gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan supervisi. Variabel kecerdasan emosional tersusun atas lima indikator yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Variabel motivasi berprestasi terdiri atas enam indikator dorongan untuk unggul, standar dalam pekerjaan, usaha meraih sukses, resiko, umpan balik, dan tanggung jawab. Variabel self-esteem dibangun atas empat indikator yaitu kekuatan, keberartian, kebijakan, dan kemampuan.

Berdasarkan hasil analisis, semua butir dinyatakan valid terbukti bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel dengan menggunakan Pearson Correlation.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen nilai Alpha Cronbach apabila mendekati 1 atau jika nilai  $r > 0,60$  maka dapat dinyatakan reliabel. Nilai alpha cronbach ini digunakan untuk mengukur uji kehandalan setiap variabel yang digunakan dalam melakukan penelitian. Adapun hasil pengujian kehandalannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Batas Reliabilitas	Ket.
Kepuasan Kerja Guru ( $\nu$ )	0,738	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional ( $x_1$ )	0,833	0,60	Reliabel
Motivasi Berprestasi ( $x_2$ )	0,781	0,60	Reliabel
Self-esteem ( $x_3$ )	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,738, kecerdasan emosional sebesar 0,833, motivasi berprestasi sebesar 0,781, dan self-esteem sebesar 0,699. Dengan demikian, keempat variabel memiliki nilai Alpha Cronbach  $> 0,60$  sehingga dinyatakan reliabel untuk digunakan analisis lanjut atau dalam hal ini analisis regresi linear berganda.

Untuk mengetahui nilai interkorelasi antarvariabel bebas maka digunakan uji multikolinieritas. Apabila berkorelasi kuat, maka dapat dinyatakan telah terjadi masalah multikolinieritas di dalam model regresi. Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF  $< 10$  atau kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya  $> 0,1$ . Hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kecerdasan Emosional ( $x_1$ )	0,545	1,875
Motivasi Berprestasi ( $x_2$ )	0,579	1,727
Self-esteem ( $x_3$ )	0,683	1,465

Sumber: Data primer diolah (2021)



Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antarvariabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem terhadap kepuasan kerja guru dengan melihat nilai Fhitung. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi dengan uji Fhitung = 54,661 dengan signifikan = 0,000 < 0,05, nilai Fhitung > Ftabel yaitu 54,661 > 2,75 atau nilai sig 0,000 <  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional ( $x_1$ ), motivasi berprestasi ( $x_2$ ), dan self-esteem ( $x_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai thitung. Adapun hasil pengujian secara parsial (thitung) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.** Uji Parsial (t)

	Model	t	Sig.
	(Constant)	1,223	0,226
1	Kecerdasan Emosional ( $x_1$ )	5,402	0,000
	Motivasi Berprestasi ( $x_2$ )	3,230	0,002
	Self-esteem ( $x_3$ )	2,898	0,005

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji parsial (t) tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,402 dengan signifikansi yang diperoleh lebih besar dari  $0,000 < \alpha = 0,05$ , nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,402 > 1,998$ , maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang.
- 2) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,230 dengan signifikansi yang diperoleh lebih besar dari  $0,002 < \alpha = 0,05$ , nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,230 > 1,998$ , maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang.
- 3) Pengaruh *self-esteem* terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,898 dengan signifikansi yang diperoleh lebih besar dari  $0,005 < \alpha = 0,05$ , nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,898 > 1,998$ , maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang.

Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh harga R<sup>2</sup> sebesar 0,722. Nilai Adjusted R-Square yang besarnya 0,709 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 70,9%. Dengan demikian, nilai tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 70,9% dan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Selanjutnya, persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.046	2.491	
1 Kecerdasan Emosional ( $x_1$ )	.522	.097	.486
Motivasi Berprestasi ( $x_2$ )	.333	.103	.282
Self-esteem ( $x_3$ )	.295	.102	.233

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan dengan variabel bebas, yaitu variabel kecerdasan emosional ( $x_1$ ), motivasi berprestasi ( $x_2$ ), self-esteem ( $x_3$ ) dan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja guru ( $y$ ). Setelah dilakukan analisis regresi ganda diperoleh koefisien kecerdasan emosional ( $b_1$ ) 0,522, koefisien motivasi berprestasi ( $b_2$ ) 0,333, dan koefisien self-esteem ( $b_3$ ) 0,295 dengan bilangan konstantanya ( $\beta_0$ ) 3,046 artinya jika kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem adalah 0, maka kepuasan kerja guru ( $y$ ) adalah 3,046, dan apabila dinyatakan dalam model regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,046 + 0,522 X_1 + 0,333 X_2 + 0,295 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan model regresi tersebut, menunjukkan bahwa perubahan kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem pada seluruh responden ke arah positif akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem ke arah positif akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang. Hasil analisis di atas maka pembahasan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional ( $x_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru ( $y$ ) SD Negeri di Kecamatan Kindang. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan dari (Singh, 2016) bahwa tinggi rendahnya kecerdasan emosional berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian ini relevan dengan temuan yang dilakukan oleh (Shooshtarian *et al.*, 2013; Shinu *et al.*, 2016; Singh, 2016; Holis *et al.*, 2017; Parawitha &

Gorda, 2017) yang masing-masing menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat guru merasa puas di dalam bekerja.

2. Motivasi Berprestasi ( $x_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru ( $y$ ) SD Negeri di Kecamatan Kindang. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang telah dilakukan oleh (Liana, 2012; Triantie *et al.*, 2016; Parerungan & Tampubolon, 2016; Risnawati, 2018) bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan dari (Liana, 2012) bahwa sebagai tenaga pendidik, dalam menjalankan tugas-tugasnya guru bertingkah laku karena adanya motivasi berprestasi yang dimiliki, tingginya motivasi berprestasi akan meningkatkan tanggung jawab serta produktivitas yang tinggi pula yang diakibatkan adanya rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalannya. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi, akan bersemangat di dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik.

3. *Self-esteem* ( $x_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru ( $y$ ) SD Negeri di Kecamatan Kindang. Hasil penelitian ini dipertegas oleh (Kreitner & Kinicki, 2007) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan memberikan kontribusi positif dan manfaat terhadap perkembangan organisasi tempat ia bekerja. Sejalan dengan pernyataan dari (Dey *et al.*, 2017) bahwa para guru dengan *self-esteem* yang tinggi akan memiliki perilaku dan kognisi yang mampu memperkuat konsep dirinya serta dapat membantu mereka untuk bekerja secara produktif karena keyakinannya bahwa profesi sebagai guru adalah pekerjaan yang memberi peluang dan tantangan serta kesempatan yang lebih luas untuk mencapai kemajuan dalam rangkap meningkatkan mutu pendidikan, hal ini akan memberikan kepuasan dalam dirinya.

Temuan ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Reilly *et al.*, 2014; Dey *et al.*, 2017; Risnawati, 2018; Saprudin *et al.*, 2021) yang menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self-esteem* yang tinggi, akan membantu para guru untuk bekerja lebih giat, menghargai pekerjaannya, meningkatkan profesionalisme, menumbuhkan kesenangan dan kepuasan di tempat kerja.

Kecerdasan emosional ( $x_1$ ), motivasi berprestasi ( $x_2$ ), dan *self-esteem* ( $x_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru ( $y$ ) SD Negeri di Kecamatan Kindang. Kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang senang, gembira, bekerja dengan sungguh-sungguh, mempunyai semangat, merasakan tenteram, damai dan ketenangan dalam bekerja. Kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi secara simultan memengaruhi kepuasan kerja guru (Anwar, 2017). Hal ini sesuai dengan pernyataan (Risnawati, 2018) bahwa banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru di antaranya motivasi berprestasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan dukungan teori Goleman (Singh, 2016) bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dengan penuh rasa empati, keterampilan sosial untuk mengarahkan tindakan perilakunya. Tanpa kecerdasan emosional yang baik, maka tidak akan mampu untuk menjadi pemimpin baik.

Selanjutnya, motivasi berprestasi sangat memengaruhi kepuasan kerja, hal ini diperkuat oleh teori dari McClelland (Viseu et al., 2017) bahwa motivasi berprestasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai kesuksesan dan berupaya untuk meraih keunggulan dalam menghadapi persaingan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kreitner & Kinicki, 2007), bahwa individu dengan self-esteem yang tinggi akan membuatnya merasa berharga, menghargai diri sendiri, dan menyejajarkan dirinya dengan orang lain, lebih puas dalam bekerja dibanding dengan individu yang memiliki self-esteem yang rendah, di mana hal tersebut akan berpengaruh dan bermanfaat dalam organisasi tempat kerjanya, sehingga dapat dinyatakan bahwa self-esteem menjadi prediktor yang kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini dilakukan di sekolah dasar negeri di Kecamatan Kindang, Kabupaten Bulukumba dengan populasi sebanyak 199 orang dengan e 10%, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 67 orang guru yang berstatus PNS dan honorer. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki guru akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja SD Negeri di Kecamatan Kindang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi keinginan guru untuk meningkatkan motivasinya dalam berprestasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.
3. *Self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa guru dengan *self-esteem* yang tinggi memiliki kepercayaan dan keyakinan pada dirinya untuk mencapai sasaran sehingga memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka
4. Kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan *self-esteem* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang. Dengan demikian ketiga variabel yaitu kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan *self-esteem* memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan para guru di sekolah.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka disarankan bagi pihak terkait khususnya para kepala sekolah serta pengawas untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor-faktor tersebut adalah kecerdasan emosional, motivasi berprestasi dan self-esteem yang dapat meningkatkan kepuasan guru di dalam bekerja serta menciptakan semangat kerja yang tinggi demi terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Sebab, peranan guru sangat penting di dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, jika guru memiliki kepuasan kerja yang baik, maka akan meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka.

Dalam penelitian ini, tentu saja memiliki keterbatasan sehingga beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut, yaitu: 1) penulis hanya meneliti guru pada sekolah dasar negeri saja, penelitian selanjutnya dapat membandingkan kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri dan sekolah swasta, 2) penelitian ini hanya meneliti pada satu jenjang saja, peneliti selanjutnya dapat membandingkan kepuasan kerja guru di berbagai jenjang pendidikan bahkan sampai perguruan tinggi, 3) penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas, kecerdasan emosional, motivasi berprestasi dan self-esteem dengan rumus analisis regresi berganda dengan program SPSS, peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis serta program yang berbeda dengan memilih variabel yang lain untuk mengukur kepuasan kerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abbas, D. S., Agustina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, H., Maknunah, L. U., Moridu, I., Satmoko, N. D., Erwina, E., Pangarso, A., Saputra, A. H., Ramaditya, M., & Butarbutar, M. (2020). *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Publik dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [2] Annisa Triantie, Chiar, F. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(1), 1–14.
- [3] Anwar, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2).
- [4] Dey, B. K., Rahman, A., & Akther, Y. (2017). Teacher ' S Self-esteem and Job Satisfaction: Pilot Study in Chittagong region. *The Chittagong University J. of Biological Science* 8(1&2), 99-105
- [5] Esther K. Mocheche, Joseph Bosire, P. R. (2017). Influence of *Self-esteem* on Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Kenya. *International Journal of Advanced and Multidisciplinary Social Science*, 3(2), 30–39. <https://doi.org/10.5923/j.jamss.20170302.01>
- [6] Febrianty *et al.* (2020). *Pengantar Bisnis: Sebuah Tinjauan Konseptual dan Praktis*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [7] Haerani, S., Sumardi, Hakim, W., Mardiana, R., and Hartini. (2018). The Influence of Person-Organization Fit and Quality of Work Life on Employee;s Performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 7(2), 465–475. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v4i1.492>
- [8] Handayani, E. S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Konsep Diri terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Samarinda Utara. *Jurnal Pendas Mahakam*, 2(2), 123–137.
- [9] Hartini, Rahmawati, E. A. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektornik)*, 12(01), 52–65. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- [10] Hartini *et al.* (2021). *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- [11] Hartini, Haerani, S., Mardiana, R., & Sumardi. (2017). The Influences of Quality of Work Life and Organizational Justice on the Employees Performance of the State Owned Enterprises (SOEs) in South Sulawesi. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 5(8), 1–8.
- [12] Hasanati, N. (2017). Effect Demography Factor, Achievement Motivation on Lecturer Competence. Proceeding 4th Conference the Communitu Development in ASEAN 2017 Magister Psikologi UMM. *Psychology Forum*, 522-530.
- [13] Hidayati, I. N., Setiawan, M., & Solimun. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629–639.
- [14] Holis, M. N., Komariayah, S., & Purbangkoro, M. (2017). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Rogojamp. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 1–13.
- [15] Kinicki, R. K. & A. (2007). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 15–30.
- [17] Mukhtar, Hapzi Ali, & Rusmini. (2017). *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Pusaka.
- [18] Nofendra, N., Wahyudi, W., & Chiar, M. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri (Doctoral dissertation, Tanjungpura University). *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 4(7), 1–13.
- [19] Parawitha, G. A., & Gorda, E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 135–143.
- [20] Parerungan, R., & Tampubolon, H. (2016). Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMAK Penabur Wilayah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 259–282.
- [21] Purwananti, Y. S. (2016). Peningkatan Kualitas Pendidikan sebagai Pencetak. *Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education)*, 220–229.
- [22] Refnadi, R. (2018). Konsep *self-esteem* serta implikasinya pada siswa. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.29210/120182133>
- [23] Reilly, E., Dhingra, K., & Boduszek, D. (2014). Teachers' self-efficacy beliefs, *self-esteem*, and job stress as determinants of job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 28(4), 365–378. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2013-0053>
- [24] Risnawati, Y. (2018). Pengaruh *Self-esteem* dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri di Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(2), 951–952.
- [25] Robbins. (2006). *Organizational Behavior*. Tenth Edition. Pearson Education Inc.
- [26] Saprudin, Brilliantina Indrati, S., Muladriyani, Asep Supriyatna, & W., & Supriyatna, A. (2021). Pengaruh Harga Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Kota Bogor, 4(2), 192–204.
- [27] Shinu, Bala, R., & Kumari, L. (2016). A Study of Relationship between Job Satisfaction and Emotional Intelligence among School Teachers of Kangra District of Himachal Pradesh. *Pacific Business Review International*, 8(11), 9–13.

- [28] Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Amini Lari, M. (2013). The Effect of Labor ' s Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1), 27–43.
- [29] Singh, B. (2016). Effect of Emotional Intelligence and Gender on Job Satisfaction of Primary School Teacher. *European Journal of Educational Research*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.5.1.1>
- [30] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [32] Sukardi. (2013). *Buku Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [33] Theresia, L., Lahuddin, A. H., Ranti, G., & Bangun, R. (2018). The influence of culture, job satisfaction and motivation on the performance lecturer/employees. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 2018-March*, (14), 1841–1841.
- [34] Tukiyo. (2015). Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten. *Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi*, 158–168.
- [35] Ufi, D. T., & Wijono, S. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kota Kupang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.4871>
- [36] Viseu, J., Neves de Jesus, S., Rus, C., & Canavarro, J. M. (2017). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 14(39). <https://doi.org/10.25115/ejrep.39.15102>