



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU IPA SMP NEGERI DI KABUPATEN TANAH DATAR**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)*

SUCI KURNIA
NIM : 2002012046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2022 M/1444 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama **Suci Kurnia**, NIM : **MPI. 2002012046**, dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU IPA SMP NEGERI DI KABUPATEN TANAH DATAR**, memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat dilanjutkan untuk sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan pembimbing ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, 25 Juli 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Asmendri, S.Ag, M.Pd
NIP. 197008252000031001





Dr. Dona Afriyani, S.Si, M.Pd
NIP. 198204252006042003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama **SUCI KURNIA**, NIM: **MPI.2002012046**, dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU IPA SMP NEGERI DI KABUPATEN TANAH DATAR**, telah diuji dalam Ujian Munaqasah Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 02 Agustus 2022.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. H. M. Yusuf Salam, S.Ag, MA. NIP. 19710812003121003	Ketua Sidang		22/8/2022
2	Dr. Asmendri, S.Ag, M.Pd NIP: 197008252000031001	Pembimbing Utama		22/8/2022
3	Dr. Dona Afriyani, S.Si, M.Pd. NIP. 198204252006042003	Pembimbing Pendamping		22/8 - 2022
4	Dr. Suswati Hendriani, M.Pd, M.Pd NIP. 196609141992032003	Ketua Penguji		18/8/2022
5	Dr. Elvy Rahmi, M.Si NIP. 198111242009012006	Anggota Penguji		18/8/2022

Batusangkar, 22 Agustus 2022
Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Mahmud Yunus Batusangkar


Dr. Suswati Hendriani, M.Pd, M.Pd
NIP. 196609141992032003

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SUCI KURNIA**

NIM : 2002012046

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU IPA SMP NEGERI DI KABUPATEN TANAH DATAR”** merupakan hasil karya saya sendiri, bukanlah plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, 4 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Suci Kurnia

NIM. 2002012046

ABSTRAK

SUCI KURNIA, NIM,2002012046, judul Tesis "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar" Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya pengaruh dari lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya 1) pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar, 2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar, dan 3) pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis *expost facto*. Penelitian dilakukan di seluruh SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar dari bulan Februari sampai Juli 2022. Populasi penelitian adalah seluruh guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 111 orang guru dari 49 sekolah. Sampel sebanyak 87 orang guru yang ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang dikembangkan penelitian ini berbentuk kuesioner. Ada tiga kuesioner yakni kuesioner lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dengan menggunakan skala likert. Kuesioner yang sudah dibuat divalidasi oleh dua orang ahli IAIN Batusangkar dan satu ahli dari Ketua MGMP IPA Tanah Datar dan dilakukan uji Aiken. Kuesioner diujicobakan terhadap 20 orang guru IPA kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan *google form* kepada 56 orang dan penyerahan angket secara langsung kepada 31 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini berguna untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah statistik Inferensial yaitu menggunakan uji t (regresi sederhana) dan uji F (regresi berganda). Variabel penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Kedua, kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Ketiga, secara bersamaan lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dari hasil ini, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar (H_a) dapat diterima.

ABSTRACT

SUCI KURNIA, NIM,2002012046, Title of Thesis''The Influence of the Work Environment and Principal Leadership toward the Job Satisfaction of Science Teachers at State Junior High Schools in Tanah Datar Regency'' Postgraduate Programe of the State Islamic University (UIN) Batusangkar.

The main problem in this study is the unknown influence of the work environment and principal's leadership toward the job satisfaction of science teachers at State Junior High Schools in Tanah Datar Regency. This study aimed to determine whether there is 1) a significant influence of the work environment on the job satisfaction of science teachers at public junior high schools in Tanah Datar Regency, 2) the influence of school principal leadership toward the job satisfaction of science teachers at public junior high schools in Tanah Datar Regency, and 3) the influence of the work environment and Simultaneous leadership of school principals toward job satisfaction of science teachers at State Junior High Schools in Tanah Datar Regency

This is *expost facto quantitative research*. The population of this research was the science teachers of State Junior High Schools in Tanah Datar Regency. They were 111 teachers who are from 49 schools. The sample of this research was 87 teachers. It was determined by using a *simple random sampling technique*. The Instrument of this research was by using questionnaire. The instruments used are 3 questionnaires, namely the work environment, the principal's leadership and job satisfaction questionnaire. Instrument was tested by using validity and reliability testing. The data analysis technique in this research was for seeing the effect of the independent variable on the dependent variable, namely Inferential statistics, using the t test (*simple regression*) and the F test (*multiple regression*). The variables of this research are the work environment and the principal's leadership as independent variables and job satisfaction as the dependent variable.

The results of this research were: Firstly, there is a significant effect of the work environment (X_1) on job satisfaction (Y). Secondly, there is a significant influence of the principal's leadership (X_2) has an effect on job satisfaction (Y). Thirdly, simultaneously work environment (X_1) and principal leadership (X_2) significant effect toward job satisfaction (Y). From the results of the research it was found that the factors that influence teacher job satisfaction include the work environment and leadership of the principal. So that the research hypothesis which states that there are significant influence of the work environment and principal's leadership toward job satisfaction of science teachers at state junior high schools in Tanah Datar Regency (H_a) was accepted.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	8
G. Definisi Operasional	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Landasan Konsep dan Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Indikator Kepuasan Kerja	14
c. Pengukuran Kepuasan Kerja	15
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2. Lingkungan Kerja	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	21
c. Indikator Lingkungan Kerja yang Baik.....	24
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26
a. Pengertian Kepemimpinan	26

b. Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
c. Faktor-Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah	29
d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	30
B. Kajian Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Berpikir.....	35
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Pengembangan Instrumen.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Teknik Analisis Data.	55
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	55
2. Analisis Statistik Inferensial	55
a. Uji Prasyarat Analisis	55
b. Pengujian Hipotesis	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Data.....	62
1. Variabel Lingkungan Kerja	62
2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	65
3. Variabel Kepuasan Kerja.....	67
B. Pengujian Prasyaratan Analisis.....	70
C. Pengujian Hipotesis	76
1. Uji t (Parsial).....	76
2. Uji F (Uji Simultan).....	81
D. Pembahasan	84
BAB V PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Implikasi	95
C. Saran	96
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	98
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	:	Data Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar	37
Tabel 3.2	:	Bentuk Pilihan Jawaban Responden Menggunakan Skala <i>Likert</i> .	40
Tabel 3.3	:	Kisi-Kisi Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.4	:	Kisi-Kisi Lingkungan Kerja	42
Tabel 3.5	:	Kisi-Kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah	43
Tabel 3.6	:	Daftar Nama Validator	44
Tabel 3.7	:	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3.8	:	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	49
Tabel 3.9	:	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	50
Tabel 3.10	:	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 3.11	:	Tabel Distribusi Data	54
Tabel 4.1	:	Deskripsi Data Lingkungan Kerja	61
Tabel 4.2	:	Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.3	:	Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah	64
Tabel 4.4	:	Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	64
Tabel 4.5	:	Deskripsi Data Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.6	:	Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.7	:	Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.8	:	Hasil Uji Homogenitas	71
Tabel 4.9	:	Rangkuman hasil uji Linearitas	72
Tabel 4.10	:	Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.11	:	Hasil Uji Heterokedastisitas	74
Tabel 4.12	:	Hasil Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 4.13	:	Koefisien Determinan Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.14	:	Hasil Uji t Kepemimpinan Kepala Sekolah	78
Tabel 4.15	:	Koefisien Determinan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	79
Tabel 4.16	:	Hasil Uji F	80
Tabel 4.17	:	Analisis Regresi Linear Berganda.....	81

Tabel 4.18	:	Koefisien Determinan Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja.....	82
------------	---	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	:	Hubungan Masing-Masing variabel	35
Gambar 4.1	:	Rata-Rata Total Skor Lingkungan Kerja.....	62
Gambar 4.2	:	Rata-Rata Total Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah	65
Gambar 4.3	:	Rata-Rata Total Skor Kepuasan Kerja	68
Gambar 4.4	:	Hasil Uji Normalitas	70
Gambar 4.5	:	Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kisi-Kisi Kuesioner	100
Lampiran 2	: Hasil Validasi Keusioner oleh Validator	108
Lampiran 3	: Hasil Uji Aiken	117
Lampiran 4	: Data Uji Coba Instrumen	122
Lampiran 5	: Pengolahan Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	125
Lampiran 6	: Kuesioner Penelitian	147
Lampiran 7	: Data Penelitian	160
Lampiran 8	: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan SPSS	175
Lampiran 9	: Perhitungan Distribusi Frekuensi.....	180
Lampiran 10	: Tabel Distibusi t Tabel.....	182
Lampiran 11	: Tabel Distibusi F Tabel	183
Lampiran 12	: Surat Penelitian	184

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang bermutu merupakan sasaran pendidikan yang selalu diusahakan pencapaiannya dalam pendidikan Indonesia. Untuk mencapai pendidikan bermutu dibutuhkan guru dengan kinerja yang baik. Dalam mencapai kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka kesejahteraan guru di sekolah harus selalu ditingkatkan. Salah satu aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan guru dalam menjalankan tugasnya yang harus selalu mendapatkan porsi perhatian yaitu kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan hal yang memegang peranan penting bagi guru karena akan berdampak pada hasil kerja baik yang ia rasakan sendiri maupun orang lain.

Kepuasan kerja menjadi aspek yang harus diperoleh oleh setiap guru karena akan berdampak pada kinerja dan kualitas kerja guru. Sebagaimana hasil penelitian Widayati et al., (2020) yang menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Serupa dengan Rasyid dan Tanjung (2020) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menjadi aspek pendorong terjadinya peningkatan kinerja guru di sekolah. Guru yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan akan memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan begitupun sebaliknya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dalam suatu sekolah, maka guru harus memperoleh tingkat kepuasan kerja yang maksimal guna mendorong serta memacu semangat dan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja yang baik..

Puas merupakan cerminan dari perasaan bahagia, gembira, lega karena segala yang dibutuhkan dan didambakan telah terpenuhi. Kepuasan pada dasarnya akan muncul ketika segala kebutuhan telah terpenuhi. Kebutuhan disini bukan hanya berorientasi pada kebutuhan ekonomi saja, namun juga

kebutuhan dalam mengeksplor dan mengaktualisasikan diri dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam surat At-Taubah ayat 105 Allah berfirman:

الْعَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَرَسُولُهُ ۖ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ ۚ كُنْتُمْ بِمَا فَعِنْتُمْ وَالشَّهَادَةِ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitupun juga Rasul-Nya dan orang – orang yang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberikan -Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Ayat ini jika dikaitkan dengan dunia pekerjaan, mengandung makna bahwa kesungguhan dan keuletan kerja akan dinilai dan diperhatikan oleh atasan begitupun semua orang yang berada disekeliling pekerja. Saat pekerjaan yang telah dilakukan memberikan sebuah hasil yang berkualitas maka akan timbul suatu perasaan puas di dalam diri dan hati pekerja.

Argumen dari Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku emosional seseorang sebagai cerminan perasaan mencintai serta menyenangkan pekerjaan. Perilaku ini akan tergambar dari sikap kerja, disiplin serta prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan dapat dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan serta gabungan keduanya. Tingkat kepuasan kerja setiap pribadi memiliki perbedaan masing-masingnya. Seorang guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bersikap lebih positif terhadap segala pekerjaan yang dikerjakannya. Sebaliknya bagi guru dengan tingkat kepuasan yang rendah lebih cenderung memiliki perilaku yang sebaliknya.

Kepuasan kerja guru ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut pendapat Hasibuan (2016) faktor kepuasan kerja di antaranya kompensasi atau gaji yang layak, beban kerja, penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, kondisi lingkungan kerja, peralatan penunjang pekerjaan, kepemimpinan, sifat

pekerjaan. Di samping itu, Rivai (2006) juga mengemukakan beberapa faktor kepuasan kerja yaitu: kompensasi secara finansial, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, partisipasi, kepemimpinan, serta status karyawan.

Untuk mencapai kepuasan kerja guru yang maksimal maka dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Hasil penelitian dari Suripatty dan Ferdinandus (2019), Rahayuningrum et al., (2019) serta Husna (2019) yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Artinya, semakin baik dan mendukung lingkungan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja guru. Begitupun hal sebaliknya lingkungan pekerjaan yang kurang baik dan kurang mendukung akan berakibat pada penurunan semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja guru. Oleh sebab itu, menciptakan kenyamanan lingkungan kerja harus senantiasa dilakukan.

Menurut pandangan Sunyoto (2015) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menunaikan segala tugas/pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat berupa lingkungan kerja fisik misalnya tata letak, kebersihan, kebisingan, penerangan, pencahayaan, sirkulasi udara dan sebagainya serta lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan yang terjalin dengan rekan kerja, rasa aman dan sebagainya.

Lingkungan kerja menjadi aspek yang memegang peranan penting untuk mendapatkan kepuasan kerja guru. Indrasari (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan dalam pekerjaan yang kondusif dan senantiasa memberikan kenyamanan akan memberikan kehidupan kerja yang memiliki kualitas yang baik. Ketika guru merasa nyaman dan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik saat itulah seorang guru akan merasa puas dalam menjalani pekerjaan. Oleh karena pentingnya lingkungan kerja bagi kepuasan guru dalam bekerja maka sudah selayaknyalah pihak terkait untuk senantiasa memperhatikan lingkungan kerja masing-masing sekolah.

Selain lingkungan kerja, dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah setiap guru tentu tidak dapat dipisahkan dari sosok kepala sekolah. Menurut

Mawaddah, et al., (2021) dan Susanto dan Mattalata (2018) kepala sekolah merupakan unsur dalam pendidikan dengan peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan luhur pendidikan dan meningkatkan mutu/kualitas pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang luas dan tidaklah mudah. Tanggung jawab kepala sekolah sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28 pasal 12 ayat 1 yaitu menyelenggarakan kegiatan pendidikan, bertanggung jawab dalam urusan administrasi sekolah, dalam pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan lainnya, pengelolaan pendayagunaan serta pemeliharaan segala sarana dan prasarana. Maka dapat diartikan bahwa kepala sekolah adalah sosok penentu arah kebijakan sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut untuk mampu memainkan perannya secara maksimal dalam menjalankan kepemimpinannya terhadap sekolah dengan bijak dan mengarah kepada pencapaian tujuan pendidikan yang maksimal dalam usaha memperbaiki serta meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan disekolah.

Seorang kepala sekolah dapat dikatakan berhasil jika mampu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya secara utuh dalam hal memimpin sekolah. Sebagai pimpinan, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam menggerakkan serta mengarahkan seluruh warga sekolah secara maksimal sehingga dapat melahirkan etos kerja serta hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan sekolah. Menurut Asmendri (2021) seorang kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah harus memiliki karakter dan kekuatan penting dalam mengelola sekolah berupa *personality*, keahlian dasar, pengetahuan dan pengalaman yang mumpuni. Selain itu, dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah harus disokong dengan kemampuan dalam memberikan arahan, petunjuk dan pengawasan serta memiliki kepekaan dalam memahami dan mengembangkan kemauan dari bawahan, menjalin komunikasi dua arah serta memberikan kepercayaan penuh dalam kepada guru sesuai dengan kemampuan dan kemauan masing – masing untuk bekerja.

Kepala sekolah memiliki peranan tersendiri dalam mewujudkan kepuasan guru dalam bekerja. Kepala sekolah dengan kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi perilaku guru dalam memberikan partisipasi guna melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Hasil penelitian dari Mawaddah et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja guru. Artinya semakin maksimal kepemimpinan seorang kepala sekolah maka kepuasan kerja guru juga akan semakin meningkat.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah dituntut untuk selalu mendorong dan membangkitkan semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yang selalu membimbing dan membina guru dengan penuh perhatian akan menghasilkan kepuasan guru. Untuk itu kepala sekolah juga dituntut memiliki kemampuan dalam mengayomi bawahannya serta memiliki kemampuan dalam mengendalikan fungsi kepemimpinannya tersebut. (Panggabean et al., 2022)

Kepala sekolah merupakan sosok kunci dalam keberhasilan sekolah. Ketegasan, tanggung jawab dan kepedulian kepala sekolah akan mampu membangkitkan semangat dan memberikan dukungan moral kepada bawahannya dalam menciptakan kinerja guru yang baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah juga diharapkan mampu mengendalikan dan mengontrol lingkungan sekolah sehingga dapat membantu kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dan memberikan kesejahteraan bagi setiap warga sekolah.

Lingkungan kerja yang mendukung dan menunjang dalam melaksanakan pekerjaan sangatlah penting bagi guru. Keberadaan kepala sekolah yang selalu memberikan dukungan dan arahan bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik juga sangat menentukan dalam mewujudkan kehidupan kerja yang baik bagi guru. Karena lingkungan yang mendukung dan kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang efektif memiliki peran

dalam memenuhi kesejahteraan guru. Lingkungan yang senantiasa nyaman, aman dan bersih serta di pimpin oleh seorang kepala sekolah dengan kepemimpinan yang disenangi dan mampu mengarahkan guru dengan baik akan membuat guru menjadi betah dalam menjalankan tugasnya. Jika guru sudah merasa betah maka akan menyentuh rasa guru, guru akan merasa puas bekerja di sekolah tersebut.

Kepuasan kerja setiap guru saling berbeda antara satu dengan yang lainnya. Peneliti melakukan observasi awal dan wawancara dengan guru dari beberapa SMP Negeri di kabupaten Tanah Datar, yaitu di SMPN 1 Sungai Tarab (akreditasi B) yang dilakukan pada 11 April 2022, SMPN 1 Salimpaung (akreditasi B) pada tanggal 12 April 2022, SMPN 4 Sungai Tarab (akreditasi B) pada tanggal 11 April 2022, SMPN 2 Batusangkar (akreditasi A) pada tanggal 13 April 2022 dan SMP N 3 Lintau Buo pada tanggal 20 Juni 2022. Hasil observasi peneliti dengan guru dari beberapa SMP Negeri di Tanah Datar, memberikan informasi bahwa beberapa guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong masih kurang. Hal ini tercermin dari beberapa keadaan seperti kurangnya motivasi dan semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Ketika ditinjau lingkungan kerja di sekolah sangat mendukung dan kepemimpinan kepala sekolah tergolong baik yang tercermin dari kepala sekolah yang sudah mampu memberikan arahan kepada guru dengan baik, memberikan dukungan pada setiap guru dalam menjalankan tugasnya dalam mendidik siswa. Namun, kepala sekolah belum memberikan sanksi tegas bagi oknum guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas

Keadaan yang berbeda dirasakan oleh guru lainnya yang merasa puas dalam menjalani pekerjaannya, meskipun dengan lingkungan yang kurang memadai. Selain itu, ada pula yang merasa tidak puas karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dimana beberapa sekolah berada pada lokasi yang berdekatan dengan pusat keramaian jalan raya yang padat kendaraan yang mengakibatkan terganggunya konsentrasi guru. Selain itu keterbatasan fasilitas pada beberapa kelas termasuk ruang laboratorium juga menyebabkan guru menjadi tidak dapat dengan leluasa menjalankan tugas mengajar dengan

baik. Sebagai pimpinan, kepala sekolah yang belum menunjukkan ketegasan dan terkesan abai dalam memberikan sanksi bagi oknum guru yang kurang disiplin dan tidak profesional serta komunikasi di antara kepala sekolah dan bawahan juga masih belum efektif, seringkali ide-ide cemerlang yang dimiliki tidak dipahami dengan baik oleh bawahannya. Ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas berakibat kepada munculnya perasaan jenuh dan malas untuk mengajar bahkan timbul keinginan untuk pindah tugas ke sekolah yang lebih baik. Oleh karena itu meningkatkan kepuasan kerja guru harus senantiasa dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kepuasan kerja guru, peneliti tertarik mengadakan sebuah penelitian guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini difokuskan terhadap guru IPA SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar guna mengetahui secara spesifik kepuasan kerja guru IPA jika ditinjau dari lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah pada masing-masing sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada jabaran latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya : kompensasi atau gaji yang layak, beban kerja, penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, sifat pekerjaan, peralatan penunjang pekerjaan, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, partisipasi, serta status karyawan.

C. Batasan Masalah

Mengacu pada identifikasi permasalahan di atas, agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari yang diharapkan, untuk itu peneliti merasa perlu untuk memberikan batasan masalah yaitu :

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor kepemimpinan kepala sekolah

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada batasan pada masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP negeri di Kabupaten Tanah Datar?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP negeri di Kabupaten Tanah Datar?
3. Apakah secara bersamaan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP negeri di Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini di antaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di kabupaten Tanah Datar.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan dan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama terkait kepuasan kerja dalam kajian faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti, dengan hasil dari penelitian ini dapat mengembangkan kompetensi peneliti dan menjadi panduan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.
- 2) Bagi Kepala Sekolah, setelah diketahui bahwa kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan input/masukan dan bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan yang efektif dan menciptakan serta mengontrol lingkungan di sekolah yang baik dan kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
- 3) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar, dengan mengetahui kepuasan kerja guru IPA dapat menjadi bahan input/masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak dinas pendidikan untuk lebih memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana serta lingkungan kerja yang baik dan mendukung bagi guru serta untuk memberikan pembekalan dan pelatihan kepala sekolah mengenai kepemimpinan agar dapat tercipta kepemimpinan yang baik dan efektif kedepannya.

2. Luaran penelitian

Capaian dari penelitian ini diharapkan dapat dipublikasikan dalam bentuk artikel yang diterbitkan pada jurnal terindeks sinta 5 sehingga bisa digunakan sebagai bahan bacaan bagi pembaca dan bagi yang membutuhkan.

G. Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional berupa perasaan yang menyenangkan atau tidaknya yang dirasakan guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur berdasarkan beberapa indikator yakni: pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, rekan kerja, promosi, lingkungan, kesempatan untuk maju, pengawasan, *altruisme* (sukarela membantu).

2. Lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar guru baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhinya dalam menunaikan pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat diukur berdasarkan indikator pencahayaan, pewarnaan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas dan sarana kantor, ukuran ruang kerja, penataan ruang kerja, privasi ruang kerja, serta hubungan baik antar sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing seluruh warga Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Tanah Datar dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengatur, memberikan dukungan, kemampuan dalam mengambil keputusan, komunikasi dan keteladanan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Konsep dan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan secara beragam oleh para pakar. Di antaranya ada yang berpendapat bahwa kepuasan kerja mengacu kepada rasa dan ada pula yang mengarah kepada sikap atau perilaku kerja. Berkaitan dengan rasa, Handoko (2015) menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidaknya para pekerja dalam memandang pekerjaannya. Serupa dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya, yang ditandai dengan moral kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Kepuasan direfleksikan melalui suatu perilaku atau sikap dalam bekerja. Sebagaimana Saragih dan Suhendro (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu gejala sebagai hasil dari berbagai sikap guru terhadap pekerjaannya yang bersifat kompleks dengan banyak faktor yang saling berhubungan. Bentuk dari kepuasan kerja guru dapat ditunjukkan dari perilakunya dalam melakukan pekerjaannya. Apabila guru tersebut merasakan kepuasan maka guru akan melakukan rutinitas mengajar dengan baik, begitupun sebaliknya.

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh (Judge dan Robin 2015) yang mengargumentasikan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perilaku umum mengenai pekerjaan individu. Selain itu, keduanya juga menargumentasikan kepuasan sebagai perbandingan antara balas jasa yang didapatkan oleh pekerja dengan yang layak mereka dapatkan. Begitu juga dengan Hasibuan dan Afrizal (2017) yang mengartikan kepuasan kerja sebagai seberapa baik pencapaian hasil yang memenuhi harapan.

Dalam pandangan islam, bekerja dinilai sebagai sebuah ibadah dalam upaya mendapatkan keridhoan Allah SWT. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan akan berkaitan dengan rasa ikhlas, dan syukur. Jika seseorang bekerja dengan ikhlas dan selalu bersyukur artinya didalam hatinya ia mengalami kepuasan kerja. Sikap ikhlas dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya menjadi output dari bagaimana cara seseorang bekerja namun juga memberikan input terkait pembentukan kepribadian. Seorang yang bekerja ikhlas akan membangkitkan semangatnya dalam bekerja dan memberikan hasil maksimal.

Menunaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas dan bersyukur memang tidak selalu menjamin akan tercapainya hasil yang maksimal. Namun sebagai sebuah proses ada nilai tambah yang didapatkan, yang tidak sekedar hasil. Saat semua pekerjaan telah selesai dilaksanakan dan kita senantiasa mensyukuri apa yang sudah diselesaikan tersebut maka akan muncul suatu kepuasan tersendiri yang dirasakan oleh individu tersebut. Seperti yang terkandung dalam Surat Ibrahim ayat 7 :

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنْ كَفَرْتُمْ وَلَئِنْ لَأَزِيدَنَّكُمْ شِكْرَتُمْ لَئِنْ رُئِيتُمْ تَادَّانَ وَإِذْ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan aku tambah (nikmatku) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku amatlah pedih”

Sikap ikhlas dan syukur dalam bekerja sangat penting tertanam dalam diri seorang guru. Jika seorang guru bekerja dengan penuh rasa ikhlas maka dia akan bersyukur atas apa yang dicapai. Jika bekerja tidak dengan rasa ikhlas dan bersyukur menjadikan raut wajah menjadi tidak senang karena tertekan dan merasa takut pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan walaupun sebenarnya pekerjaan dapat diselesaikan dan segala target didapatkan. Namun semua pencapaian dari bekerja tidak ikhlas tersebut tidak dapat dirasakan

secara maksimal, mimik wajah menjadi tidak cerah dan akan selalu merasa tertekan. Sebaliknya seorang pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan rasa ikhlas akan merasakan kegembiraan dan merasa mendapatkan kepuasan.

Kepuasan kerja dapat dirasakan di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan gabungan keduanya. Kepuasan di dalam pekerjaan ialah bentuk kepuasan kerja yang dirasakan dalam pekerjaan dengan mendapatkan apresiasi hasil kerja, perlakuan, lingkungan kerja yang kondusif dan penempatan. Kepuasan di luar pekerjaan berupa besarnya kompensasi atau pembayaran yang diperoleh mampu memenuhi seluruh kebutuhan hidup. Sedangkan kombinasi kepuasan di dalam dan di luar pekerjaan ditandai dengan perilaku emosional yang *balance* antara balas jasa dan pelaksanaan pekerjaan tersebut (Hasibuan, 2016).

Sebagai aspek dalam kesejahteraan guru, kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan sebagaimana pendapat dari Rivai (2012) bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari seorang pekerja mengenai keseluruhan pekerjaan yang telah dilakukan dalam memenuhi kebutuhannya. Hal senada juga dikemukakan oleh Kaswan (2012) bahwasanya kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas.

Mengacu kepada pendapat para ahli bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku psikologis, perasaan, pemenuhan kebutuhan dan perbandingan antara apa hasil telah didapatkan dengan apa yang didambakan dalam pekerjaan. Maka pengertian kepuasan kerja pada penelitian ini lebih mengarah kepada pendapat Handoko yaitu suatu keadaan emosional berupa perasaan yang menyenangkan atau tidaknya para pekerja dalam memandang pekerjaannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja sangat penting baik bagi pekerja maupun bagi Lembaga tempat bekerja untuk mengetahui seberapa puas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja di antaranya: loyalitas, tingkat honorarium, kemampuan kreatifitas, kejujuran, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan tidak langsung. Sedangkan Rivai (2015) berpendapat bahwa indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah: isi pekerjaan, kesempatan untuk berprogres, organisasi dan manajemen, supervisi, dan kompensasi.

Di sisi lain, menurut Colquitt et al., (2013) kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator yaitu: gaji, promosi, pengawasan (supervisi), rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, altruism, status dan lingkungan. Hal yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Wesson dalam (Wibowo 2016) bahwa indikator kepuasan kerja meliputi: 1). *Pay satisfaction*, yakni perasaan pekerja mengenai bayaran yang diterimanya, apakah didapatkan sesuai dengan yang seharusnya mereka dapatkan, diperoleh dengan aman dan mencukupi kebutuhannya atau tidak. 2). *Promotion Satisfaction*, yakni mencerminkan pekerja berkenaan dengan kesempatan promosi yang diberikan, apakah promosi dilakukan mengikuti prosedur, sesuai dengan kemampuan atau tidak 3). *Supervision satisfaction*, yakni gambaran perasaan pekerja mengenai atasannya. Bagaimana sikap dan kemampuan atasan menjalankan tugas sebagai pemimpin. 4). *Coworkers satisfaction*, yakni menggambarkan perasaan pekerja mengenai rekan kerjanya. Apakah rekan kerja dapat menjalin hubungan kerja dengan baik. 5). *Satisfaction with the work itself* mencerminkan perasaan pekerja mengenai pekerjaan mereka yang sebenarnya. Bagaimana sifat pekerjaan tersebut, apakah bersifat menantang, menarik, menjemukan dan lain sebagainya. 6). *Altuirsm*, yakni menggambarkan sifat suka menolong orang lain secara suka rela. 7). *Status*, yakni bagaimana seorang pekerja memiliki kekuasaan atas

pekerjaannya, atas orang lain maupun merasa memiliki popularitas. 8). *Environment*, yakni lingkungan tempat kerja yang menunjukkan perasaan nyaman dan aman.

Mengacu kepada indikator-indikator kepuasan kerja di atas, maka indikator kepuasan kerja pada penelitian ini adalah gaji yang diterima, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, lingkungan, kesempatan untuk maju, pengawasan dan *altruisme*.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dilakukan guna mengidentifikasi kepuasan pekerja secara lebih menyeluruh, mengetahui persepsi setiap pekerja terhadap organisasi kerja tentang sejauh mana persepsi pekerja sesuai dengan harapan, mengetahui aspek-aspek yang berada dalam kategori kritis yang harus dijadikan prioritas dalam pencapaian peningkatan kepuasan kerja pekerja.

Menurut Robbin dalam Indrasari (2017), kepuasan kerja dapat diukur melalui 2 metode pengukuran yaitu: *Single Global Rating Method (SGRM)* dan *Summation Score Method (SCM)*. *SGRM* dengan memberikan pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda terhadap pekerjaan anda? Maka pilihan jawaban responden adalah *Highly Satisfied* dan *Highly Dissatisfied*. *Summation Score Method (SCM)* mengukur dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memegang peranan dalam pekerjaan seperti sifat pekerjaan, atasan, gaji, kesempatan promosi dan kondisi kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2003), untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan 3 cara, di antaranya: 1) *Rating scales dan kuesioner* yaitu: dengan memberikan kuesioner sehingga responden menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan reaksi mereka terhadap pekerjaan mereka pada *rating scales* yang telah disiapkan. 2) *Critical Incidents*, dimana seorang pekerja menjelaskan mengenai kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka, yang mereka rasakan mengenai memuaskan atau tidaknya sesuai dengan yang mereka

rasakan. respon pekerja akan dipelajari. 3) *Interviews*, yakni mengukur kepuasan kerja dengan melakukan wawancara secara dengan pekerja.tentang sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Kemudian jawaban mereka dipelajari.

Di sisi lain, Mangkunegara (2017) mengungkapkan 3 cara dalam mengukur kepuasan kerja yakni: 1) Pengukuran dengan skala indeks jabatan, yaitu dengan mengajukan pertanyaan berdasarkan 5 skala pengukuran sikap pekerja : pekerjaan itu sendiri, pengawasan, gaji, promosi dan rekan kerja. pilihan jawaban yang disediakan adalah ya, tidak atau tidak ada jawabannya. 2) Pengukuran berdasarkan mimik/ekspresi wajah: dengan meminta pekerja memilih ekspresi yang sesuai dengan apa yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka. Ekspresi wajah tersebut terdiri dari ekspresi wajah dari ekspresi sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. 3) Pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner *Minnesota*: pekerja diminta untuk memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Pilihan jawaban tersebut adalah sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki sifat yang relatif. Masing-masing pribadi akan saling berbeda dalam ketercapaian tingkat kepuasannya dalam bekerja. Kepuasan kerja tidak dapat tercapai dengan begitu saja karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Secara subjektif semua faktor tersebut memiliki andil dalam menciptakan kepuasan. Setiap pribadi akan memiliki perbedaan satu sama lain dalam menentukan faktor mana yang memiliki andil lebih besar dari pada faktor lainnya.

Secara garis besar (Saragih dan Suhendro, 2020) mengelompokkan faktor-faktor kepuasan kerja menjadi 4 faktor yakni: faktor personal, faktor sosial budaya maupun faktor ekonomi. Senada dengan

argumentasi (Riyanto et al., 2017) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya: faktor psikologis, factor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Faktor psikologis meliputi aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial antar sesama dalam suatu organisasi. Maka dalam sebuah organisasi sekolah, interaksi sosial seorang guru yang sering terjadi adalah interaksi antara rekan sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan karyawan serta staff sekolah, guru dengan stakeholder maupun interaksi guru dengan murid. Faktor fisik berkaitan dengan lingkungan fisik kerja, dan faktor finansial berkaitan dengan besaran honor, gaji ataupun tunjangan yang didapatkan dalam bekerja.

Menurut Maliki (2017) beberapa faktor berikut menjadi faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja, diantaranya: disiplin dan etos kerja, lingkungan kerja, honorarium, hubungan relasi kerja (dengan sesama guru, dengan kepala sekolah, maupun interaksi dengan peserta didik), motivasi, kepemimpinan seorang kepala sekolah, perilaku guru, serta pemahaman mengenai komunikasi. Faktor-faktor inilah yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal senada juga kemukakan Hasibuan (2016) ia menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja ialah segala seluk beluk pekerjaan yang sedang ditekuni oleh seorang pekerja yang mempengaruhi kepuasan pekerja tersebut dalam menjalani rutinitasnya. Faktor-faktor tersebut antara lain: balas jasa yang layak dan adil, beban kerja, penempatan yang sesuai kemampuan dan keahlian, kondisi suasana lingkungan pekerjaan, sifat pekerjaan, apakah monoton atau fleksibel, peralatan/perlengkapan yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan, sikap pimpinan dan bagaimana kepemimpinannya

Hamali dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan, ada 2 bagian faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor pegawai atau pekerjanya sendiri dan faktor pekerjaan. Faktor pekerja/pegawai, meliputi kecerdasan intelektual/*Intelligence Quotient (IQ)*, tingkat pendidikan,

keahlian khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, sikap kerja, pengalaman kerja. Faktor pekerjaan itu sendiri yang meliputi: struktur organisasi, pengawasan/supervisi, pangkat (golongan), posisi/jabatan, jaminan secara finansial, peluang untuk mendapatkan promosi jabatan, interaksi dan hubungan sosial Rivai (2006) berpandangan bahwa faktor kepuasan kerja yakni: kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan serta pelatihan, partisipasi, kepemimpinan, status karyawan dalam suatu organisasi/lembaga tempat bekerja.

Argumen yang berbeda dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan pada beberapa aspek : *pertama*, Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan bagi setiap pekerja untuk dapat memenuhi segala kebutuhannya akan menentukan kepuasan kerja. *Kedua*, Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan sebagai refleksi dari terpenuhinya harapan dalam apa yang didapatkan dalam pekerjaan. Setiap individu tidak akan merasakan kepuasan apabila yang diperoleh tidak sesuai dengan pengharapan. Begitupun sebaliknya seseorang akan puas jika segala pengharapan telah sesuai dengan apa yang dapatkan. *Ketiga*, Pencapaian nilai (*value attainment*), Kepuasan sebagai hasil dari persepsi setiap pribadi mengenai pekerjaan yang dapat memenuhi nilai kerja secara pribadi. *Keempat*, Keadilan (*equality*); Seberapa adil seseorang mendapatkan perlakuan ditempat kerja menjadi fungsi dari kepuasan. *Kelima*, Komponen genetik (*genetic component*); Kepuasan bersifat individual dan berkaitan dengan faktor genetik, artinya masing-masing pribadi memiliki perbedaan. Perbedaan sifat masing-masing individu dapat menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Lebih lanjut Frederick Herzberg dalam Wirawan (2013) menjabarkan faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya: pekerjaan, kepemimpinan, kondisi kerja, kompensasi, sekuritas pekerjaan,

kebijakan dan aturan organisasi, jaminan kesehatan, jaminan karier dan pensiunan, lingkungan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar sesama pegawai, otonomi pekerjaan, penghargaan

Mengacu pada uraian faktor-faktor kepuasan kerja dari para pakar di atas, peneliti lebih mengarah kepada faktor-faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan. Namun dalam penelitian ini peneliti berfokus pada dua faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Kedua faktor ini merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu untuk mengkaji dan mengulik kepuasan kerja guru SMP berdasarkan dua faktor yaitu lingkungan kerja serta kepemimpinan kepala sekolah.

Perbaikan-perbaikan pada aspek lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan mampu meningkatkan kepuasan kerja para guru berdasarkan pada observasi awal peneliti bahwa guru menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik demi kenyamanan menjalankan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi setiap individu dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang selalu ada dan memiliki ikatan dengan seorang pekerja. Lingkungan kerja inilah yang nantinya akan menciptakan hubungan antar pribadi yang ada dalam lingkup organisasi/ lembaga tempat bekerja. Menurut Nitisemiro (2017) lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam

menunaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Secara lebih mendetail Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu berupa peralatan dan bahan sekitar, metode kerja, serta segala peraturan kerja yang dihadapi seorang pekerja.

Dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan, lingkungan yang kondusif akan memberikan dampak terhadap keadaan emosional pekerja. Sebagaimana pendapat Anam (2018) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja yang mempengaruhi individu tersebut untuk mendapatkan perasaan yang aman, nyaman serta puas dalam menyelesaikan segala jenis tugas yang diperintahkan oleh pimpinan. Senada dengan argumentasi dari Darmadi (2020) bahwasanya lingkungan kerja merupakan setiap hal yang terdapat di sekitar pekerja yang mempengaruhinya dalam menunaikan tugasnya. Menurut (Effendy dan Fitria, 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi antar individu pekerja dalam suatu organisasi kerja baik dengan dengan atasan, rekan maupun bawahan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keadaan emosional guru. Jika lingkungan kerja/sekolah menyenangkan maka guru yang bekerja disana akan menjadi betah dan dapat mengeluarkan segala kemampuan maksimal dalam menjalankan tugas dan menghasikan kinerja yang maksimal juga. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Indrasari (2017) bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas. Saat guru merasa nyaman dan mampu menghasilkan kinerja yang baik saat itulah seorang guru akan merasa puas dalam menjalani pekerjaan. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja dirasakan tidak nyaman akan timbul perasaan jenuh dan guru selalu merasa tertekan sehingga dapat menghambat kinerjanya dan memunculkan ketidakpuasan.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang selalu dalam kondisi yang menimbulkan kenyamanan. Berkaitan dengan kenyamanan, firman Allah dalam surat Al-Mujadilah ayat 11

menjelaskan pentingnya kenyamanan bagisetiap umat islam dalam suatu perkumpulan/organisasi.

اللَّهُ يَنْسَحُ فَأَفْسَحُوا الْمَجْلِسَ فِي تَفْسَحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا أَمُنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
الْعِلْمَ أَوْثُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ أَمُنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا أَنْشُرُوا قِيلَ وَإِذَا لَكُمْ
خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan didalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa atas apa yang kamu kerjakan”

Pada ayat di atas, kelapangan menjadi refleksi bagaimana kenyamanan yang harus didapatkan dalam suatu organisasi. Hati yang lapang akan senantiasa menerima rekan kerja dengan hati terbuka. Hati yang selalu terbuka akan memudahkan segala urusan yang dikerjakan. Berbeda jika seseorang dalam sebuah organisasi atau perkumpulan yang tidak bisa menerima kehadiran teman dengan baik dan maka pikiran menjadi sempit dan akan berdampak pada perilaku terhadap pekerjaan.

Mengacu kepada pengertian lingkungan kerja menurut ahli diatas, maka pengertian lingkungan kerja dalam penelitian ini lebih mengarah kepada pendapat dari Darmadi yaitu segala sesuatu yang terdapat di sekitar guru baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi dan suasana disekitar sekolah, hubungan antar pribadi, serta semua aspek yang memiliki pengaruh bagi guru dalam bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dan Siagian (2014) lingkungan kerja terbagi atas 2 jenis, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan segala keadaan di sekitar tempat kerja yang baik secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap guru. Ada dua bentuk lingkungan kerja fisik, yakni: (a) Lingkungan yang berhubungan secara langsung dengan pekerja, contohnya: kursi, meja, lemari dan lain sebagainya. (b) Lingkungan perantara yang secara umum yang dapat mempengaruhi kondisi individu. Menurut Barmawi et al., (2014) suhu, kebersihan, temperatur, pencahayaan penataan kelembaban dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan non fisik merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan interaksi kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Terjalannya interaksi yang baik dan harmonis di antara rekan kerja dapat membentuk sikap guru yang positif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dan menimbulkan perasaan puas. Interaksi sosial yang terjadi dalam suatu organisasi/lembaga:

a) Hubungan antar karyawan

Komunikasi merupakan hal yang harus selalu terjalin dengan baik antar sesama karyawan, karena dengan adanya komunikasi yang baik dan lancar maka akan terjalin kerja sama yang solid sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan tujuan organisasi dapat dicapai. Penelitian Shahnaz et al., (2022) mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan tempat kerja terutama rekan kerja yang nyaman dapat mempegaruhi kepuasan kerja guru. Guru yang bekerja dengan rekan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang kemudian dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja guru.

b) Hubungan dengan atasan/pimpinan.

Pimpinan dan bawahan merupakan hubungan yang sangat penting dalam suatu organisasi kerja. Ada hubungan timbal

balik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan akan senantiasa memberikan tugas disertai dengan adanya arahan dan petunjuk pelaksanaan pekerjaan. Selain itu pimpinan yang baik juga akan senantiasa memberikan motivasi dan selalu menyemangati bawahannya serta akan selalu memberikan ruang bagi setiap karyawannya untuk berpartisipasi aktif dalam segala kegiatan. Bawahan juga memainkan peran dimana ia akan selalu melaksanakan setiap perintah dengan penuh tanggung jawab, selalu aktif dalam memberikan ide, kritik dan saran yang membangun dan segala bentuk partisipasi aktif lainnya. Dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan maka keselarasan dan keharmonisan hubungan antara bawahan dan pimpinan harus selalu terjaga dengan baik.

c) Standar kerja.

Standar kerja ini meliputi persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan dari pemberi instruksi sebagai suatu tujuan atau target yang hendak dicapai. Semakin berat atau tinggi target yang diberikan maka keadaan psikologis karyawan akan menurun

d) Prosedur kerja

Merupakan serangkaian tata aturan kerja dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Semakin sulit prosedur yang diberikan akan mempengaruhi keadaan psikologis karyawan.

e) Kejelasan tugas

Bagaimana setiap karyawan memahami secara utuh tentang bagaimana proses dan penyelesaian yang dituntut dalam tugas yang diberikan. Semakin jelas tugas yang diberikan maka akan baik bagi psikis karyawan.

f) Sistem penghargaan (*reward system*)

Ketika suatu target atau sasaran telah tercapai maka suatu penghargaan menjadi suatu hal yang harus diberikan. Jika

sistem dalam penghargaan dirasa tidak adil, maka akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjaan dan akhirnya akan mempengaruhi rasa puas pekerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja yang Baik

Dalam mengukur lingkungan kerja yang baik ada suatu indikator yang digunakan. Untuk indikator lingkungan kerja di ukur dengan mengikuti jenis lingkungan kerja. Mengutip pendapat dari Agus (2013) lingkungan kerja dapat di ukur dengan beberapa indikator diantaranya:

1. Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja fisik

a) Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai didalam ruang kerja sangat penting karena ruangan dengan pencahayaan yang baik dan cukup akan membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan. Guru dapat terfokus dalam bekerja karena dapat melihat setiap objek secara jelas.

b) Sirkulasi Udara.

Keberadaan ventilasi sebagai tempat keluar masuknya udara di dalam ruang kerja akan dapat memberikan kenyamanan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

c) Penggunaan warna

Penglihatan sangat berpengaruh pada fokus dan kenyamanan dalam bekerja. Kombinasi warna yang dipilih akan memberikan pengaruh terhadap psikologis guru. Warna yang mencolok dalam ruang kerja akan menimbulkan ketidaknyamanan pada penglihatan. Oleh karena itu pilihan warna ruang kerja harus selalu dipertimbangkan dengan baik.

d) Tingkat kebisingan

Suasana tenang merupakan faktor penting dalam meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Ruang kerja yang tenang terkadang tidak didukung oleh suasana luar ruang kerja. Munculnya suara

bising dari luar ruang kerja akan menyebabkan pecahnya konsentrasi dan fokus guru dalam bekerja.

2. Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja non fisik

Soetjipto (2009) berpandangan bahwa terdapat 3 indikator dalam mengukur lingkungan non fisik, diantaranya:

a) Hubungan yang harmonis

Jika tercipta hubungan yang harmonis maka akan memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Ada 2 jenis hubungan dalam lingkungan kerja yang ditinjau di antaranya: hubungan antar karyawan/guru dengan pimpinan/kepala sekolah. Dan hubungan diantara para karyawan/guru.

b) Kesempatan untuk maju

Mendapatkan peluang untuk maju dan mengembangkan kemampuan dan pengalaman merupakan suatu kebutuhan setiap pekerja. Jika pekerja mampu untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya, maka akan menambah rasa puas baik secara moril maupun secara materil.

c) Keamanan kerja

Setiap pekerja harus mendapatkan keyakinan bahwa dia akan selalu aman ketika bekerja pada suatu organisasi kerja. jika setiap karyawan merasan aman selama bekerja maka akan muncul perasaan nyaman ketika melaksanakan aktivitas bekerja sehingga meningkatkan rasa puasnya dalam bekerja

Sedarmayanti (2017) mengklasifikasikan 2 lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik antara lain yaitu: penerangan, kebisingan, ukuran ruang kerja, suhu udara, mutu udara, privasi ruang kerja, tata letak ruang kerja, fasilitas dan sarana kantor

- b. Lingkungan kerja non fisik yaitu: Hubungan terjalin baik dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan

Bertolak dari indikator-indikator lingkungan kerja dari para pakar di atas, maka indikator lingkungan kerja pada penelitian ini yaitu pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, ukuran ruang kerja, sirkulasi udara, privasi ruang kerja, pengaturan ruang kerja, fasilitas, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan dan keamanan kerja. Indikator-indikator ini yang akan menjadi tolak ukur dalam menilai bagaimana kepuasan guru terkait lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, memadai dan nyaman merupakan impian dari setiap guru namun kenyataannya lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik masih belum memenuhi apa yang diharapkan. Oleh karena itu maka peneliti merasa perlu mengkaji lebih dalam bagaimana lingkungan kerja guru IPA SMP di Tanah Datar dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan dengan redaksi yang beragam oleh beberapa pakar tergantung pada sudut pandang pakar dalam menafsirkannya. Namun pada intinya kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Menurut pendapat Hery (2019) kepemimpinan merupakan proses memimpin kelompok dan mempengaruhi orang yang berada dalam kelompok tersebut guna mencapai tujuannya. Serupa dengan pendapat Robbins yang menyatakan kepemimpinan ialah suatu sikap dalam mempengaruhi dan memberikan contoh atau teladan dari seorang pimpinan terhadap para pengikutnya guna mendapatkan dan mencapai tujuan bersama dalam sebuah kelompok organisasi. Begitu juga pendapat dari Agustinus dalam (Taufan 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sifat seseorang yang berusaha memberikan

pengaruh kepada pengikutnya sehingga mematuhi terhadap instruksi darinya.

Dalam proses mempengaruhi organisasi, seorang pemimpin senantiasa memotivasi perilaku kelompok dan memperbaiki budaya kelompok tersebut supaya secara bersama-sama dapat menggapai apa yang menjadi tujuan. Sama halnya dengan pendapat dari Kreitner dan Kinicki (2014) yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana seorang pribadi mempengaruhi pribadi lain guna mencapai sasaran tujuan yang sama. Merangkum dari defenisi kepemimpinan menurut para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya guna mencapai tujuan bersama.

Dalam pandangan islam, pemimpin disebut sebagai imamah dan khalifah, imamah. Imamah disematkan kepada setiap orang yang menduduki kursi kepemimpinan. Seorang imamah/ imam atau pemimpin haruslah seorang yang benar-benar menjaga amanah yang telah dibebankan kepadanya. Amanah merupakan sifat yang bukan hanya ditujukan terhadap sesama manusia saja namun juga amanah kepada Allah, antara manusia dengan lingkungannya dan yang terutama amanah terhadap diri sendiri.

b. Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Bertolak dari defenisi kepemimpinan dari para pakar sebelumnya, maka hal yang dapat digaris bawahi mengenai kepemimpinan adalah pada dasarnya kepemimpinan itu berkaitan dengan proses mempengaruhi, menggerakkan dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan. Sekolah sebagai sebuah Lembaga pendidikan dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah ialah seorang profesional yang mengatur semua sumber daya dalam organisasi sekolah dan bekerja sama dengan tenaga pendidik dan kependidikan

guna mencapai tujuan Pendidikan. Menjalankan peran sebagai pemimpin bukanlah perkara mudah, karena yang akan digerakkan merupakan manusia yang masing-masing mempunyai perasaan dan sifat dan karakter yang sangat beragam, sehingga kepemimpinan menjadi hal yang tidak bisa dipandang mudah.

Kehadiran sosok kepala sekolah dengan jiwa kepemimpinan yang mantap dan berkualitas sangat menentukan dalam upaya mencapai tujuan Pendidikan yang bermutu. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah oleh Syamsul (2017) didefinisikan sebagai suatu kemampuan dan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam memberikan pengaruh, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing seluruh warga sekolah guna terciptanya sistem kerja yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Konsep lain dikemukakan oleh Nurdin dan Acep (2016) bahwa kemampuan dalam mengelola sekolah dengan berdasarkan kompetensi dan kecakapan yang ia miliki sebagai pemimpin adalah definisi dari kepemimpinan kepala sekolah.

Mengacu pada paparan para ahli bahwa ketika berbicara tentang kepemimpinan kepala sekolah maka berkaitan dengan proses memimpin dan kemampuan seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Maka dalam penelitian ini pengertian kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Dibalik sekolah yang sukses dalam mencapai tujuan pendidikan ada peran seorang kepala sekolah yang senantiasa mengerahkan segala upaya yang dia punya untuk sekolah yang dipimpinnya. Dengan kata lain mutu Pendidikan di sekolah bergantung kepada mutu kepemimpinan kepala sekolah. Sebagaimana pendapat dari Yuliati (2018) mengatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah satu cerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin.

Dalam kehidupan kerja di sekolah kepala sekolah dengan kepemimpinan yang baik akan memberikan rasa senang dan betah guru dalam menjalankan segala bentuk tugas/pekerjaan, sehingga akan menimbulkan rasa puas di hati karena selalu mendapat tuntunan dan arahan dari kepala sekolah. begitupun sebaliknya apabila seorang kepala sekolah tidak memiliki kepemimpinan yang efektif maka bawahannya akan merasa tidak tenang dan nyaman dalam menjalankan perintah dan ada ketidakpuasan yang tertanam didalam hati guru tersebut. (Hamzah, Razak, and Alam 2021)

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinannya, kepala sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Reitz (dalam Eneng Muslihah, 2014) dalam mengemukakan bahwa efektifitas dalam kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh faktor berikut: *pertama*, Kepribadian (personality), harapan serta pengalaman dimasa lalu. Contohnya, kepala sekolah yang pernah mengalami keuskksesan dalam kepemimpinan melalui cara menghargai bawahan maka kecenderungannya adalah akan menerapkan gaya dalam kepemimpinan berorientasi pada bawahan. *Kedua*, Penghargaan dan perilaku dari atasan. Contohnya: apabila atasan yang menggunakan gaya yang berorientasi kepada tugas maka akan memiliki kecenderungan menggunakan gaya itu. *Ketiga*, Karakteristik, harapan serta perilaku bawahan, hal ini mempengaruhi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah biasanya apabila bawahan memiliki kemampuan yang tinggi maka akan kurang membutuhkan pendekatan yang direktif dari pimpinan. *Keempat*, Kebijakan dan iklim organisasi, hal ini berpengaruh kepada harapan serta perilaku bawahan serta pimpinan. *Kelima*, Kebutuhan tugas, tugas yang diberikan kepada bawahan akan mempengaruhi pemimpin. *Keenam*, Harapan dan perilaku dari rekan

kerja. Contohnya : pimpinan menjalin persahabatan dengan rekan dalam organisasinya, sikap tersebut akan mempengaruhi rekan lainnya termasuk pada diri pemimpin sendiri.

Sementara itu, menurut Hadari (2003) 4 hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi kepemimpinan di antaranya: kepribadian, kecerdasan secara emosional, motivasi diri dan hubungan dengan orang-orang disekitar.

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki andil yang besar dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan sekolah. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar dan tidaklah mudah. Sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1, bahwa kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pembelajaran namun juga dalam urusan administrasi dan manajemen sekolah, pembinaan tenaga pendidik, serta pemeliharaan dan pengelolaan sarana dan prasarana. Wahjosumidjo menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur melalui indikator di antaranya: memiliki kepribadian yang kuat, visi dan misi, pengetahuan, kemampuan dalam mengambil kebijakan dan kepiawaian dalam hal komunikasi.

Sementara itu, menurut Mulyasa (2012), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat dari indikator: (a) Menerapkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, (b) Mempunyai gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka, (c) Memantau kemajuan belajar peserta didik sesering mungkin berdasarkan prestasi belajar. (d) Menyiapkan waktu dalam berkomunikasi secara terbuka warga sekolah. (e) Membimbing dan mengarahkan dan memberikan bantuan pada guru dalam memecahkan masalah-masalah kerja. (f) Mengalokasikan dana guna menjamin pelaksanaan pembelajaran. (g) Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta

didik. (h) Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru dan warga sekolah lainnya. (i) Memberikan kesempatan yang luas bagi seluruh warga sekolah untuk berdiskusi mengenai permasalahan pembelajaran. (j) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan dan panutan bagi warga sekolah. (k) Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi. (l) Membangun kelompok kerja aktif, kreatif dan produktif . Memiliki komitmen yang jelas. (m) Menjamin kebutuhan warga sekolah sebagai pusat kebijakan. (n) Memberikan ruang pada warga sekolah dalam pemberdayaan sekolah.

Kepemimpinan menurut Syamsul (2017) tercermin dari kemampuan dan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam memberikan pengaruh, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing seluruh warga sekolah guna terciptanya sistem kerja yang efektif untuk mencapai tujuan. Merujuk indikator menurut ahli di atas, maka indikator kepemimpinan kepala sekolah yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini : mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengatur, memberikan dukungan, kemampuan dalam mengambil keputusan, komunikasi dan keteladanan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja sebagai bahan rujukan, di antaranya:

Pertama, Penelitian oleh Sri Rahayu dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 4 Wonogiri, tahun 2017. Penelitian kuantitatif korelasional dengan analisis jalur dan pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Sampel penelitian ini yaitu guru SMP Negeri 4 Wonogiri sebanyak 182 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara tidak langsung ketiga variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

melalui motivasi kerja guru. Ketiga variabel bebas komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada variabel komunikasi interpersonal dan budaya kerja sedangkan persamaannya adalah pada faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja serta pada tingkatan sekolah yaitu SMP.

Kedua, penelitian oleh Prostinus Gulo dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Se- Sleman Timur, tahun 2017. Ada 3 aspek yang diuji dalam penelitian ini yakni kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan guru SMA di Sleman Timur. Penelitian kuantitatif dengan analisis linear berganda ini meneliti terhadap 95 orang guru sebagai sampel. Penelitian ini mendapatkan hasil: lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada faktor kompensasi dan peneliti ini melakukan penelitian pada SMA Negeri dan Swasta sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan pada SMP Negeri. Kesamaan penelitian terletak pada faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Hulmawiyah, Lilik Sri Harian dan Udik Yudiono, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan guru, tahun 2018. Peneliti meneliti aspek kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 10 Malang. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto* dan menggunakan analisis regresi linear berganda terhadap 78 orang guru. Pengumpulan data menggunakan angket. Hasil yang didapatkan yaitu baik secara simultan maupun secara parsial ada

pengaruh positif dan signifikan antara aspek kepemimpinan, disiplin dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 10 Malang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada aspek disiplin kerja dan kompensasi dan pada tingkatan sekolah yang dijadikan objek penelitian. Persamaan penelitian terletak pada faktor kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah (Hulmawiyah, Lilik Sri Hariani, and Udik Yudiono 2018).

Keempat, penelitian oleh Catur Rahyuningsih, Sutardi, Patni Ning Hardjanti. Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dengan judul Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Penda 2 Karang Anyar, tahun 2019. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel gaji dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Penda 2 Karang anyer. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada faktor gaji dan tingkatan sekolah yang dijadikan objek penelitian, sedangkan persamaan penelitian adalah faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Husna, dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam, pada tahun 2019. Penelitian kuantitatif dengan analisis linear berganda ini meneliti kepuasan kerja ditinjau dari aspek lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap 56 orang sampel dengan penyebaran angket. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada faktor komunikasi organisasi sedangkan persamaan penelitian adalah faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru serta dan tingkatan sekolah yang dijadikan objek penelitian. (Husna 2019)

Keenam, penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, oleh peneliti Muhammad Andi

Rasyid dan Hasrudy Tanjung, pada tahun 2020. Penelitian yang meneliti kepuasan kerja ditinjau dari aspek kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda ini dilakukan terhadap 30 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan/bersamaan. Secara parsial lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada faktor kompensasi dan motivasi serta dan tingkatan sekolah yang dijadikan objek penelitian. Sedangkan persamaan penelitian adalah faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Mawaddah, Edi Harahap dan Nila Kesumawati dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan ketersediaan sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja guru, pada tahun 2021. Penelitian dengan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis linier regresi berganda ini dilakukan terhadap guru. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan ketersediaan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada faktor ketersediaan sarana dan prasarana dan tingkatan sekolah yang dijadikan objek penelitian. Sedangkan persamaan penelitian adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

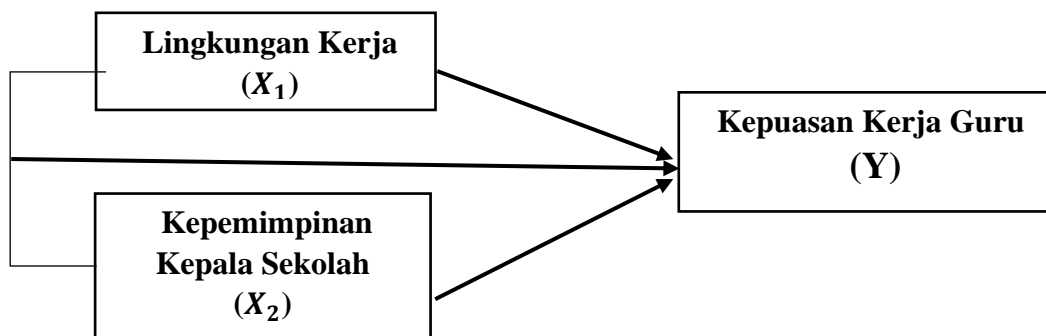
Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Sitti Syuhrah Hamzah, Mashur Razak, Syamsul Alam dengan judul penelitian Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Dikecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, pada tahun 2021. Hasil dari penelitian kuantitatif dengan teknik survey dan analisis regresi linear berganda ini adalah baik secara parsial maupun secara simultan ketiga variabel bebas yaitu

kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. (Hamzah et al. 2021) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada faktor motivasi dan komitmen serta tingkatan sekolah yang dijadikan objek penelitian. Sedangkan persamaan penelitian adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori yang telah dijabarkan di atas, maka lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua di antara faktor kepuasan kerja guru. Secara terpisah maupun secara bersamaan kedua faktor akan meningkatkan kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Lingkungan kerja yang baik dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menimbulkan kepuasan pada diri guru untuk mengerahkan segala usaha dan tenaganya dalam menjalankan tugasnya.

Kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat dari gambar hubungan dari masing-masing variabel sebagai berikut :



Gambar 2.1 Hubungan Masing-Masing Variabel

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar

2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar
3. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif jenis *ex-post facto* yang bertujuan untuk menemukan hal-hal yang menjadi sebab terjadinya perubahan variabel bebas yang secara menyeluruh telah terjadi. Peneliti memilih jenis penelitian *ex-post facto* dengan alasan mengingat pada penelitian ini dilakukan terhadap apa yang telah ada pada subjek secara wajar dan apa adanya tanpa memberikan perlakuan khusus guna memunculkan variabel penelitian. (Dantes dalam Sukayana, et al.,2019)

Peneliti melakukan uji hipotesis yaitu bagaimana pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru (Y) dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 49 Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Keseluruhan SMP Negeri tersebut tersebar di seluruh kecamatan selingkup Kabupaten Tanah Datar. Penelitian dilakukan dalam waktu penelitian dalam rentang dari bulan Februari sampai Juli 2022. Dimulai dari tahap persiapan dan penyusunan proposal, bimbingan intensif dengan pembimbing, seminar proposal, pengumpulan data penelitian dan analisis data

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar yang terdiri dari 49 sekolah dengan jumlah keseluruhan guru IPA adalah 111 orang. Pengambilan populasi guru IPA

mengingat guru IPA dalam menjalankan tugas membutuhkan lingkungan kerja yang lebih kompleks dibandingkan dengan guru lainnya.

Untuk lebih jelasnya populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Data Guru IPA SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar

No.	Kecamatan	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SUNGAI TARAB	SMP N 1 Sungai Tarab	3
		SMP N 2 Sungai Tarab	3
		SMP N 3 Sungai Tarab	2
		SMP N 4 Sungai Tarab	2
2	SALIMPAUNG	SMP N 1 Salimpaung	3
		SMP N 2 Salimpaung	3
		SMP N 3 Salimpaung	1
3	LINTAU BUO UTARA	SMP N 1 Lintau Buo Utara	3
		SMP N 2 Lintau Buo Utara	3
		SMP N 3 Lintau Buo Utara	1
		SMP N 4 Lintau Buo Utara	1
		SMP N 5 Lintau Buo Utara	1
4	LINTAU BUO	SMP N 1 Lintau Buo	2
		SMP N 2 Lintau Buo	2
		SMP N 3 Lintau Buo	1
5	LIMA KAUM	SMP N 1 Batusangkar	5
		SMP N 2 Batusangkar	5
		SMP N 3 Batusangkar	4
		SMP N 4 Batusangkar	2
		SMP N 5 Batusangkar	3
6	X KOTO	SMP N 1 X Koto	3
		SMP N 2 X Koto	3
		SMP N 3 X Koto	3
		SMP N 4 X Koto	2
		SMP N 5 X Koto	1
7	RAMBATAN	SMP N 1 Rambatan	3
		SMP N 2 Rambatan	2
		SMP N 3 Rambatan	3
		SMP N 4 Rambatan	1
8	BATIPUH	SMP N 1 Batipuh	2
		SMP N 2 Batipuh	1
		SMP N 3 Batipuh	2
		SMP N 4 Batipuh	1
9	PARIANGAN	SMP N 1 Pariangan	3

No.	Kecamatan	Nama Sekolah	Jumlah Guru
		SMP N 2 Pariangan	2
		SMP N 3 Pariangan	3
10	TANJUNG EMAS	SMP N 1 Tanjung Emas	2
		SMP N 2 Tanjung Emas	2
		SMP N 3 Tanjung Emas	1
11	SUNGAYANG	SMP N 1 Sungayang	3
		SMP N 2 Sungayang	2
		SMP N 3 Sungayang	3
12	TANJUANG BARU	SMP N 1 Tanjuang Baru	2
		SMP N 2 Tanjuang Baru	1
13	BATIPUH SELATAN	SMP N 1 Batipuh Selatan	2
		SMP N 2 Batipuh Selatan	2
		SMP N 3 Batipuh Selatan	1
14	PADANG GANTING	SMP N 1 Padang Ganting	3
		SMP N 2 Padang Ganting	2
Jumlah Populasi			111

2. Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* artinya semua anggota dalam populasi diberikan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Peneliti menggunakan jenis *simple random sampling* mengingat pada penelitian ini peneliti tidak mempertimbangkan perbedaan strata. Penentuan sampel harus dilakukan sedemikian rupa agar didapatkan sampel yang benar-benar *representatif* (mewakili) serta dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Oleh karena itu peneliti menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono 2018) untuk penentuan sampel ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dengan

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e : .Batas toleransi kekeliruan, digunakan nilai e 0,05 atau 5 %

sehingga didapatkan sampel :

$$\begin{aligned}n &= \frac{111}{1+111 \cdot 0,05^2} \\ &= \frac{111}{1+0,2775} \\ &= \frac{111}{1,2775} \\ &= 86,89 \text{ dibulatkan menjadi } 87\end{aligned}$$

Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel berdasarkan formula *slovin* didapatkan sampel untuk penelitian ini adalah 87 orang.

D. Pengembangan Instrumen

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner dikembangkan masing-masing untuk ketiga variabel yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan kepala sekolah. Alasan digunakannya kuesioner sebagai pengumpul data karena kuesioner memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki oleh responden serta kuesioner dilengkapi dengan petunjuk yang sifatnya seragam bagi responden. (Arikunto 2016)

Untuk sumber data dalam penelitian ini ada 2 jenis yakni data primer yang didapatkan secara langsung melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada masing-masing responden yang tergabung dalam sampel serta data sekunder yang secara tidak langsung didapatkan melalui pihak lain.

1. Kisi-Kisi Kuesioner

Kuesioner dibuat dengan mengacu kepada teori-teori yang relevan kemudian ditentukan indikator dari variabel lingkungan kerja, kepemimpinan serta kepuasan kerja. Selanjutnya dari indikator dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan/pertanyaan dengan disediakan pilihan/alternatif jawabannya.

Kuesioner yang disusun pada penelitian ini berupa kuesioner tertutup dengan pilihan jawaban dari masing-masing pertanyaan sudah disediakan. Para

responden akan memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Semua item pernyataan pada kuesioner disajikan dalam bentuk tabel dan dibuatkan rentang pendapat dengan menggunakan skala *likert* guna mengukur sikap, persepsi dan pendapat guru mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Skala *likert* terdiri dari pernyataan yang diberikan kepada responden untuk menyatakan bahwa mereka setuju atau justru tidak setuju terhadap setiap pernyataan tersebut (Budiastuti dan Bandur, 2018). Peneliti memilih *skala likert* pada penelitian ini karena langkah-langkah yang digunakan dalam menyusun angket mudah peneliti pahami. Pilihan jawaban dari setiap item pernyataan diberi rentang nilai dari 5 – 1 yang terurut dari 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = ragu-ragu, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju

Tabel 3.2 Bentuk pilihan jawaban responden menggunakan skala *likert*

No	Jawaban	Nilai/Skor		Keterangan
		Positif	Negatif	
1	Sangat Setuju	5	1	Jika setiap fenomena yang dideskripsikan pada pernyataan pasti akan terjadi dengan persentase 80 – 100 %
2	Setuju	4	2	Jika setiap fenomena yang dideskripsikan pada pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi dengan persentase 60 – 79%
3	Ragu-	3	3	Jika setiap fenomena yang

	Ragu			dideskripsikan pada pernyataan bisa terjadi bisa tidak terjadi dengan persentase 40 – 59 %
4	Tidak Setuju	2	4	Jika setiap fenomena yang dideskripsikan lebih banyak yang tidak terjadi dari pada yang terjadi dengan persentase 20 – 39 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	Jika setiap fenomena yang dideskripsikan tidak terjadi sama sekali dengan persentase 0 – 19 %

Kuesioner pada penelitian ini terdiri atas 3 jenis yaitu kuesioner untuk kepuasan kerja, kuesioner untuk lingkungan kerja dan kuesioner untuk kepemimpinan kepala sekolah.

Berikut disajikan kisi-kisi masing-masing kuesioner :

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner.Kepuasan Kerja

No	Indikator	No Item	Item		Jumlah Item
			Positif	Negatif	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3, 4,5,6	3	3	6
2.	Gaji yang diterima	7,8, 9,10	2	2	4
3.	Rekan kerja	11,12, 13,14	2	2	4
4	Promosi	15,16, 17,18	2	2	4
5	Lingkungan	19,20, 21,22	2	2	4

No	Indikator	No Item	Item		Jumlah Item
6	Kesempatan untuk maju	23,24, 25,26	2	2	4
7	Pengawasan	27,28, 29,30	2	2	4
8	Altruisme (sukarela membantu)	31,32, 33,34	2	2	4
Jumlah					34

Tabel 3.4 Kisi – Kisi Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Item	Item		Jumlah Item
			Positif	Negatif	
1.	Pencahayaan	1,2,3,4	2	2	4
2.	Pewarnaan	5,6	1	1	2
3.	Kebisingan	7,8	1	1	2
4	Ukuran ruang kerja	9, 10, 11,12	2	2	4
5	Sirkulasi udara	13,14, 15,16	2	2	4
6	Privasi ruang kerja	17,18, 19,20	2	2	4
7	Pengaturan ruang kerja	21,22, 23,24	2	2	4
8	Fasilitas	25,26,27, 28,29,30	3	3	6
9	Hubungan sesama rekan kerja	31,32, 33,34	2	2	4
10	Hubungan dengan atasan	35,36, 37,38	2	2	4
11	Keamanan kerja	39,40	1	1	2
Jumlah					40

Tabel 3.5 Kisi-kisi Kuesioner.Kepemimpinan Kepala.Sekolah

No	Indikator	No Item	Item		Jumlah Item
			Positif	Negatif	
1.	Mempengaruhi	1,2, 3,4	2	2	4
2.	Membimbing	5,6, 7,8	2	2	4
3.	Mengatur	9,10, 11,12	2	2	4
4	Mengarahkan	13,14, 15,16	2	2	4
5	Memberikan dukungan	17,18, 19,20	2	2	4
6	Pengambilan keputusan	21,22, 23,24	2	2	4
7	Komunikasi	25,26 27,28	2	2	4
8	Keteladanan	29,30, 31,32	2	2	4
Jumlah					32

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Setelah seluruh isi kuesioner selesai disusun, maka dilakukan uji coba dengan memperhatikan beberapa tahapan yang merujuk pada tahapan pelaksanaan menurut Sugiyono (2018) yaitu: 1) melakukan validasi instrumen kepada tim pakar, 2) menentukan responden uji coba, pada penelitian ini yakni guru-guru IPA SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar yang tidak tergabung dalam sampel penelitian yang berjumlah 20 orang. (3) dilaksanakan uji coba dan (4) Menganalisis validitas dan reliabilitas dari hasil uji coba tersebut.

Tujuan dilakukan uji coba adalah untuk memastikan bahwa peneliti benar-benar mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil dari coba ini

selanjutnya dijadikan pedoman bagi peneliti dalam mendapatkan data penelitian.

a. Uji Validitas

Validasi adalah proses dalam menunjukkan sampai dimana suatu alat ukur dapat digunakan dalam mengukur, sehingga diperoleh instrumen yang valid.

(1) Pengujian Validitas Muka dan Isi

Pada riset ini peneliti melakukan uji validitas setiap instrumen. Langkah dalam menguji validitas item instrumen yakni pertama dilakukan konsultasi terlebih dahulu dengan pakar, setelah dikonsultasikan dengan pakar dengan beberapa saran dan masukan, langkah selanjutnya dilakukan uji coba kemudian dari hasil data uji coba tersebut dilakukan analisis dengan analisis item dan uji beda. Instrumen dari tiga varabel yaitu lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dilakukan validasi oleh orang-orang pakar yang peneliti libatkan dalam tim validator guna memberikan masukan agar instrumen yang dihasilkan benar-benar instrumen yang efektif dan dapat digunakan.

Tim validator pada riset ini adalah terdiri dari dua orang dosen UIN Batusangkar yang bergelar doctor dan satu orang ketua MGMP IPA Kabupaten Tanah Datar. Berikut nama-nama validator instrumen:

Tabel. 3.6 Daftar Nama Validator

No	Nama/NIP	Instansi	Jabatan
1	Dr. Hj.Demina, M.Pd NIP. 19690625000032001	UIN Batusangkar	Dosen
2.	Dr. Fadriati, M.Ag. NIP. 196911091998032002	UIN Batusangkar	Dosen
3.	Suherman, S.Pd NIP. 198202212006041003	SMP Negeri 1 Padang Ganting	Ketua MGMP IPA

No	Nama/NIP	Instansi	Jabatan
			Tanah Datar

Penilaian validitas muka dan isi dari tiga orang validator ini dilakukan dengan memberikan lembaran penilaian dengan lima skala penilaian yakni : dapat digunakan tanpa revisi, dapat digunakan dengan sedikit revisi, dapat digunakan dengan revisi sedang, dapat digunakan dengan banyak revisi dan tidak dapat digunakan.

Secara garis besarnya, hasil penilaian terhadap item-item dalam kuesioner menurut validator Ibu Dr. Hj.Demina, M.Pd dan Bapak Suherman, S.Pd bahwa kuesioner dapat digunakan tanpa revisi. Sedangkan Ibu Dr.Fadriati, M.Ag memberikan penilaian kuesioner dapat digunakan dengan sedikit revisi/perbaikan.

Adapun saran atau masukan yang diberikan oleh ketiga validator adalah :

- a. Menambah petunjuk pada pengisian angket agar tidak terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner.
- b. Menyederhanakan butir pernyataan
- c. Memperhatikan tata bahasa dan pengetikan

Hasil validasi dari setiap instrumen dilakukan pengolahan menggunakan rumus Aiken (Retnawati 2016) yaitu :

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Dimana, V : indeks kesepakatan rater terkait validasi butir

S : r – lo yaitu nilai yang ditetapkan oleh validator yang dikurangi dengan nilai/ skor terendah dalam kategori yang digunakan

r : angka/ skor yang diberikan oleh validator/ penilai

lo :angka penilaian/ skor terendah dalam kategori penskoran

n : jumlah/ banyak validator

c :angka penilaian/ skor tertinggi dalam kategori penskoran

Hasil dari validasi atau nilai v ini dalam rentang $0 - 1$, dengan rincian jika $v \leq 0,4$ maka dapat dinyatakan bahwa butir angket memiliki tingkat validitasnya kurang, jika dalam kisaran $0,4 - 0,8$ maka dapat dinyatakan bahwa butir angket memiliki tingkat validitas sedang, jika $v \geq 0,8$ maka dinyatakan bahwa butir angket sangat valid atau memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Setelah dilakukan uji Aiken berdasarkan penilaian dari ketiga validator didapatkan bahwa setiap butir pernyataan mendapatkan nilai indeks aiken yang berkisar antara $0,7$ dan $0,8$ dimana jika dilihat dari rentang penilaian validasi angka $0,7-0,8$ tergolong kedalam kategori baik. Untuk pengolahan secara Aiken dapat dilihat pada lampiran.

(2) Pengujian Validitas Konstruk

Pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang valid, instrumen dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah serta kepuasan kerja. Instrumen yang telah dikembangkan diuji cobakan terhadap 20 orang. Untuk mendapatkan data bahwa suatu item/butir pernyataan valid dilakukan dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan skor keseluruhan (total).

Uji validitas yang dilakukan menggunakan teknik *moment Karl Pearson* yang dikembangkan oleh Arikunto (2010) dengan rumus :

$$r_{X,Y} = \frac{N (\sum X \cdot Y) - (\sum X) \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan keterangan:

$r_{X.Y}$: koefisien korelasi diantara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

N : total jumlah responden

ΣXY : hasil jumlah perkalian antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

ΣX : Jumlah skor per butirnya

ΣY : Jumlah skor total

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor per butirnya

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor total

Dari hasil uji coba dan penghitungan berdasarkan rumus *Karl Pearson* dengan bantuan program *SPSS versi 26.0 for windows* didapatkan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Setiap butir pernyataan dinyatakan valid apabila ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5 %. Sedangkan jika didapatkan bahwa $r_{hitung} < r_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan tidak valid.

Hasil analisis uji validitas masing-masing instrumen penelitian terlihat dalam tabel berikut:

a) Validitas Lingkungan Kerja

Hasil validasi kuesioner lingkungan kerja dapat terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.7 Hasil Validasi Lingkungan Kerja

Indikator X_1	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	1	.673**	0,444	Valid
Indikator 1	2	.558**	0,444	Valid
Indikator 1	3	0,421	0,444	Tidak Valid
Indikator 1	4	0,215	0,444	Tidak Valid
Indikator 2	5	.485*	0,444	Valid

Indikator X_1	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 2	6	.487*	0,444	Valid
Indikator 3	7	.513*	0,444	Valid
Indikator 3	8	.636**	0,444	Valid
Indikator 4	9	.724**	0,444	Valid
Indikator 4	10	-0,337	0,444	Tidak Valid
Indikator 4	11	.504*	0,444	Valid
Indikator 4	12	.851**	0,444	Valid
Indikator 5	13	.682**	0,444	Valid
Indikator 5	14	.704**	0,444	Valid
Indikator 5	15	.504*	0,444	Valid
Indikator 5	16	.593**	0,444	Valid
Indikator 6	17	.664**	0,444	Valid
Indikator 6	18	.712**	0,444	Valid
Indikator 6	19	.622**	0,444	Valid
Indikator 6	20	0,187	0,444	Tidak Valid
Indikator 7	21	0,334	0,444	Tidak Valid
Indikator 7	22	.538*	0,444	Valid
Indikator 7	23	.446*	0,444	Valid
Indikator 7	24	.495**	0,444	Valid
Indikator 8	25	.705**	0,444	Valid
Indikator 8	26	0,256	0,444	Tidak Valid
Indikator 8	27	.499*	0,444	Valid
Indikator 8	28	.656**	0,444	Valid
Indikator 8	29	.596**	0,444	Valid
Indikator 8	30	.558*	0,444	Valid
Indikator 9	31	.564*	0,444	Valid
Indikator 9	32	.523*	0,444	Valid
Indikator 9	34	0,418	0,444	Tidak Valid
Indikator 10	35	.470*	0,444	Valid
Indikator 10	36	.454*	0,444	Valid
Indikator 10	37	0,408	0,444	Tidak Valid
Indikator 10	38	0,432	0,444	Tidak Valid
Indikator 11	39	.723**	0,444	Valid
Indikator 11	40	.512*	0,444	Valid

Mengacu pada tabel 3.6, dapat dilihat bahwa dari 40 butir pernyataan, sebanyak 31 item pernyataan valid sedangkan 9 item pernyataan lainnya tergolong tidak valid. Item yang tidak valid tersebut adalah item no 3,4,10,20,21,26,34,37,dan 38. Keputusan yang peneliti ambil terhadap item yang tidak valid tersebut adalah membuang item pernyataan tersebut. Meskipun item pertanyaan yang tidak valid dibuang, namun item yang tersisa mampu mewakili setiap indikator dalam kuesioner lingkungan kerja.

b) Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil validasi kuesioner kepemimpinan kepala sekolah dapat terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.8 Hasil Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator X_2	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	1	.707 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 1	2	.643 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 1	3	0,216	0,444	Tidak Valid
Indikator 1	4	.723 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 2	5	.597 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 2	6	.613 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 2	7	.536 [*]	0,444	Valid
Indikator 2	8	.717 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 3	9	.723 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 3	10	.707 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 3	11	0,365	0,444	Tidak Valid
Indikator 3	12	.496 [*]	0,444	Valid
Indikator 4	13	.707 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 4	14	.536 [*]	0,444	Valid
Indikator 4	15	0,243	0,444	Tidak Valid
Indikator 4	16	.613 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 5	17	.580 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 5	18	-0,257	0,444	Tidak Valid

Indikator X_2	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 5	19	.681 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 5	20	.706 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 6	21	.706 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 6	22	.723 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 6	23	.643 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 6	24	.555 [*]	0,444	Valid
Indikator 7	25	.518 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 7	26	.707 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 7	27	.723 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 7	28	0,012	0,444	Tidak Valid
Indikator 8	29	.737 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 8	30	.643 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 8	31	.576 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 8	32	.744 ^{**}	0,444	Valid

Dari tabel 3.8 dapat dilihat berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} setiap item, didapatkan bahwa dari 32 item pernyataan, 27 di antaranya valid, sedangkan selebihnya yaitu 5 item pernyataan yaitu item no 3,11, 15,18 dan 28 dinyatakan tidak valid sehingga harus dibuang. Meskipun item pernyataan yang tidak valid dibuang, namun item yang tersisa mampu mewakili setiap indikator dalam kuesioner kepemimpinan kepala sekolah

c) Validitas Kepuasan Kerja

Hasil validasi kuesioner kepuasan kerja dapat terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator Y	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	1	.697 ^{**}	0,444	Valid
Indikator 1	2	.751 ^{**}	0,444	Valid

Indikator Y	No Item	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	3	.687**	0,444	Valid
Indikator 1	4	.742**	0,444	Valid
Indikator 1	5	.523*	0,444	Valid
Indikator 1	6	.723**	0,444	Valid
Indikator 2	7	.654**	0,444	Valid
Indikator 2	8	0,218	0,444	Tidak Valid
Indikator 2	9	.525**	0,444	Valid
Indikator 2	10	.858**	0,444	Valid
Indikator 3	11	.543**	0,444	Valid
Indikator 3	12	.775**	0,444	Valid
Indikator 3	13	0,120	0,444	Tidak Valid
Indikator 3	14	.588**	0,444	Valid
Indikator 4	15	.615**	0,444	Valid
Indikator 4	16	0,377	0,444	Tidak Valid
Indikator 4	17	.513*	0,444	Valid
Indikator 4	18	.798**	0,444	Valid
Indikator 5	19	.612**	0,444	Valid
Indikator 5	20	.464*	0,444	Valid
Indikator 5	21	.475*	0,444	Valid
Indikator 5	22	.761**	0,444	Valid
Indikator 6	23	.615**	0,444	Valid
Indikator 6	24	.757*	0,444	Valid
Indikator 6	25	.880**	0,444	Valid
Indikator 6	26	.723**	0,444	Valid
Indikator 7	27	-0,025	0,444	Tidak Valid
Indikator 7	28	.718**	0,444	Valid
Indikator 7	29	.537**	0,444	Valid
Indikator 7	30	.697**	0,444	Valid
Indikator 8	31	0,225	0,444	Tidak Valid
Indikator 8	32	.757**	0,444	Valid
Indikator 8	33	.798**	0,444	Valid
Indikator 8	34	0,428	0,444	Tidak Valid

Dari tabel 3.9, berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} pada setiap item, didapatkan bahwa dari 34 item pernyataan, 28 di antaranya valid, sedangkan selebihnya yaitu 6 item pernyataan yaitu item no 8,13,16,27,31 dan 34 dinyatakan tidak valid sehingga peneliti memutuskan untuk membuang atau tidak memasukkan item tersebut dalam kuesioner penelitian. Meskipun item pertanyaan yang tidak valid dibuang, namun item yang tersisa masih mampu mewakili setiap indikator dalam kuesioner kepuasan kerja.

b. Uji Reliabilitas

Selain valid, instrumen yang digunakan pada penelitian ini juga harus reliabel. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya dan memiliki hasil yang tetap dan konsisten dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mendapatkan tingkat kepercayaan instrumen tersebut, maka dilakukan uji reabilitas. Dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (Arikunto 2016), maka menggunakan rumus berikut akan dapat ditentukan reliabilitas instrumen :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k - 1)^2} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right]$$

- Dengan, r_{11} : reabilitas instrumen
- k : jumlah/total butir pernyataan
- σ_t^2 :varian total
- $\sum \sigma_t^2$: jumlah varian butir/ item

Dengan pedoman kriteria koefisien reliabilitas yaitu:

Jika ternyata didapatkan nilai

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$, artinya reliabilitas tergolong sangat tinggi/sangat kuat

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$ artinya reliabilitas tergolong tinggi/kuat

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$ artinya reliabilitas tergolong cukup/ sedang

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$, berarti reliabilitas termasuk rendah/lemah

$0,00 < r_{11} \leq 0,20$ berarti reliabilitas tergolong sangat rendah/sangat lemah ((Sugiyono 2013)

Hasil uji reliabilitas menggunakan *SPSS versi 26.0 for windows* terhadap ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.10 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Role Of Thumb	Keterangan Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X_1)	0,925	0,60	Tinggi
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)	0,941	0,60	Tinggi
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0,945	0,60	Tinggi

Dengan berlandaskan pada tabel 3.10 yang menunjukkan bahwa pada pengujian masing-masing variabel didapatkan bahwa (α) berada di angka 0,9 dimana lebih besar dari pada 0,6 maknanya bahwa dinyatakan instrumen setiap variabel adalah reliabel dengan kategori tinggi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner untuk mendapatkan data untuk dianalisis. Kuesioner diberikan kepada guru-guru IPA SMP yang tergolong ke dalam sampel penelitian dalam bentuk *google form* kepada 56 orang responden, dan sebanyak 31 orang diberikan kuesioner secara manual atau diserahkan secara langsung. Penggunaan kuesioner dipilih mengingat jumlah responden yang tergolong banyak. Kuesioner yang disusun berbentuk kuesioner terstruktur yang materi pernyataan berkaitan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan serta kepuasan kerja guru. Selain itu, data pendukung didapatkan

melalui dokumentasi untuk mendapatkan data guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

F. Teknik Analisis Data.

Untuk analisis data pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik deskriptif dan inferensial.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan pada penelitian ini guna menguraikan data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban para responden sebagaimana adanya. Gambaran atau deskripsi tersebut dapat dilihat dari nilai diperoleh nilai (mean), maksimum, minimum dan simpangan baku variabel (Arikunto 2016) untuk memudahkan dalam menganalisis secara statistik peneliti menggunakan bantuan *SPSS versi 26.0 for windows*.

Setelah itu, ketiga variabel dapat diklasifikasikan kedalam lima kategori seperti yang terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 3.11 Tabel Deskriptif Data

No	Rentangan	Kategori
1	$(M_i + 1,5S_{di}) - \text{keatas}$	Sangat Baik
2	$(M_i + 0,5 S_{di}) - (M_i + 1,5 S_{di})$	Baik
3	$(M_i - 0,5 S_{di}) - (M_i + 1,5 S_{di})$	Sedang
4	$(M_i - 1,5 S_{di}) - (M_i + 0,5 S_{di})$	Kurang Baik
5	$(M_i - 1,5 S_{di}) - \text{kebawah}$	Tidak Baik

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Uji tersebut diantaranya:

1) Uji Normalitas

Dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang didapatkan berdistribusi normal. jenis uji normalitas yang peneliti pilih adalah uji normalitas *Kolmogorov – smirnof* (Sugiyono 2013) dengan rumus :

$$K = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 + n_2}}$$

Keterangan :

KS : nilai *Kolmogorov – smirnof*

n_1 : jumlah sampel yang diperoleh

n_2 : jumlah sampel yang diharapkan

Untuk pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah berdasarkan probabilitas dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 26.0 for windows* Jika probabilitas > 0,05, dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal. (Ghozali 2018).

2) Uji Homogenitas

Dilakukan uji homogenitas untuk menguji apakah terdapat kesamaan varian populasi yang berdistribusi normal. Apabila tidak ditemukan perbedaan variasi dalam kelompok sampel, maka dapat dinyatakan bahwasanya kelompok sampel tersebut bersifat homogen Arikunto (2016) Untuk melakukan uji homogenitas ini maka digunakan uji *Lavene*. Uji *Lavene* dilakukan pada varian variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas 1 (X_1) dan variabel terikat (Y) terhadap variabel. Kesimpulan tentang homogen atau tidaknya ditentukan berdasarkan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang didapatkan ternyata > 0,05, maka diambil kesimpulan bahwa data-data bersifat homogen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi yang didapatkan ternyata <0,05 maka diambil kesimpulan bahwa data tidak bersifat homogen.

3) Uji Linearitas

Uji Linieritas dilaksanakan bertujuan guna menguji kedua variabel bebas X_1 dan X_2 apakah memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat Y atau tidak maka dilakukan uji linearitas. Pengambilan keputusan berbantuan *SPSS versi 26.0 for windows* jika didapatkan *sig deviation from linearity* $> 0,05$ dapat dinyatakan bahwa ada hubungan linear antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) dan dinyatakan tidak ada hubungan linear antara kedua variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat Y apabila *sig deviation from linearity* $< 0,05$.

4) Uji Multikolinearitas

Seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (X_1) dan (X_2), guna menguji apakah ditemukan korelasi antara (X_1) dan (X_2) maka dilakukan uji Multikolinear. Jika kedua variabel bebas saling berkorelasi dengan nilai lebih besar artinya terdapat multikolinieritas antar variabel bebasnya. Jika ini terjadi maka analisis regresi linear bergandanya tidak dapat diteruskan. Jika tidak terdapat multikolinearitas maka dapat diteruskan analisis regresi linear bergandanya. Uji multikolinearitas penelitian ini dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Kedua variabel bebas dapat dikatakan multikolinearitas atau memiliki hubungan interkorelasi jika toleransinya $< 0,1$ dan $VIF > 10$ sebaliknya jika $VIF < 10$ dan toleransinya $> 0,1$ kedua variabel bebas tidak memiliki hubungan interkorelasi.

5) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan guna melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance residual pada satu persamaan ke persamaan lain. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menguji koefisien korelasi *Rank Spearman*.

Dasar pengambilan keputusan: Apabila signifikansi korelasi lebih > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi mengandung heteroskedastisitas begitupun sebaliknya jika signifikansi bernilai < 0,05 maka persamaan regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas dapat diamati melalui output scatterplot. Sebaran data yang memberntuk pola tertentu akan menginterpretasikan persamaan regresi mengandung heteroskedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

Setelah melewati tahap uji prasyarat maka dilakukan uji hipotesis penelitian. Peneliti menggunakan rumus regresi berganda yang dikembangkan berdasarkan analisis regresi sederhana. Tujuannya untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh fungsional atau pengaruh kausal antara dua atau lebih variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap suatu variabel terikat Y .

Formula yang digunakan dalam analisis regresi berganda yakni:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$a = \frac{(\sum Y_i^2) (\sum X_i^2) (\sum X_i) (\sum X_i Y)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - \sum X_i^2}$$

Besar persentase pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui melalui koefisien determinasi dengan formula :

$$R^2 = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

a : Koefisien arah regresi

X_1 : lingkungan kerja sebagai variabel bebas 1

X_2 : kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas 2

Y : Kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat

Peneliti menggunakan program *SPSS 26.0 for windows* untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis regresi berganda ini

1) Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Dilakukan uji t guna menguji tingkat signifikansi dari tiap-tiap variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat.

Langkah-langkahnya :

a) Tentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta = 0$: artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah

$H_a : \beta \neq 0$: artinya bahwa ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah.

b) Level signifikan $\alpha = 5\%$

c) Kriteria dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan nilai signifikansi:

Bila nilai sig < 0.05, sehingga dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Bila nilai sig > 0.05, sehingga dikatakan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) t_{hitung} ditentukan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk membaca t tabel dengan cara :

(1) Tentukan taraf signifikansi

(2) Tentukan derajat bebas (f) dengan rumus $n - k$

n = jumlah sampel

k = variabel

2) Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah variabel bebas (X_1) dan (X_2) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Langkah nya:

a) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta = 0$: artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah.

$H_a : \beta \neq 0$: artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah.

b) Menentukan level signifikansi 5 %, berarti $\alpha = 0,05$

c) Kriteria dalam pengujian :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maknanya secara bersamaan variabel-variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat,

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maknanya bahwa secara bersamaan kedua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi:

Bila nilai sig < 0.05 , sehingga dikatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Bila nilai sig > 0.05 , sehingga dikatakan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

d) Menghitung nilai F (Sugiyono, 2018)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel bebas

F tabel ditentukan dengan cara :

- (1) Menentukan taraf signifikan pengujian
- (2) Menentukan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan

rumus : $df1 = k - 1$

$$df2 = n - k$$

dimana : n = banyaknya observasi

k = banyak variabel (bebas dan terikat).

Bantuan program *SPSS 26.0 for windows* digunakan dalam upaya memudahkan peneliti dalam penghitungan statistiknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini peneliti lakukan terhadap 87 orang responden. Guna mendapatkan gambaran terkait karakteristik distribusi skor pada masing-masing variabel, peneliti lakukan penentuan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, median, serta modus dari masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini, kemudian diklasifikasikan kedalam tabel distribusi frekuensi.

1. Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja, melalui tabel berikut didapatkan data secara statistik berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 87 orang responden.

Tabel 4.1 Deskripsi Data Lingkungan Kerja

No	Statistik	Lingkungan Kerja
1	Skor Tertinggi	152
2	Skor Terendah	118
3	Rata-Rata	135.62
4	Standar Deviasi	7,328
5	Modus	140
6	Median	137

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa dari total 11 indikator yang diujikan dengan 31 item pernyataan skor tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah 152 yang didapatkan oleh responden ke 9 dan yang terendah adalah 118 yang diperoleh oleh responden ke 15. Informasi lain yang didapatkan adalah nilai rata-rata dan median dalam perbandingan nilai tidak jauh berbeda yakni nilai rata-rata senilai 135,62 dan nilai median adalah

137. Dengan melihat standar deviasi yang bernilai 7,328 artinya dalam data pengisian kuesioner terjadi variasi jawaban dari responden. Pusat skor lingkungan kerja berada di 140.

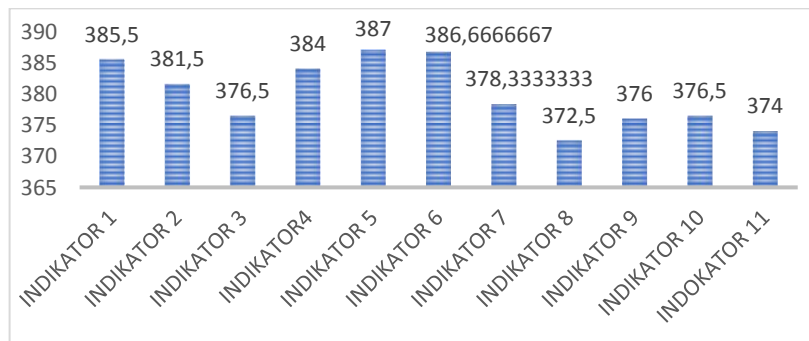
Berdasarkan patokan nilai distribusi tabel frekuensi maka dapat diklasifikasikan skor variabel lingkungan kerja dapat dikategorikan kedalam 5 kategori melalui tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja

No	Rentang skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	>147	1	1%	Sangat baik
2.	140-147	22	25%	Baik
3.	133- 140	35	40%	Sedang
4.	126-133	29	33%	Kurang baik
5.	< 126	-	0%	Tidak Baik
Jumlah		87	100%	

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa pada variabel lingkungan kerja dalam keadaan sangat baik sebanyak 1 orang dengan persentase 1% baik sebanyak 22 orang dengan persentase 25%, kategori sedang sebanyak 35 orang dengan persentase 40%, kurang baik sebanyak 29 orang dengan persentase 33%, dan tidak baik sebanyak 0 orang dengan persentase 0%.

Jika dilihat dari skor masing-masing indikator pada kuesioner lingkungan kerja, maka diperoleh data sebagaimana tergambar dalam gambar berikut:



Gambar 4.1 Rata-Rata Total Skor Lingkungan Kerja

Keterangan:

Indikator 1: Pencahayaan

Indikator 2: Pewarnaan

Indikator 3: Kebisingan

Indikator 4: Ukuran Ruang Kerja

Indikator 5: Sirkulasi Udara

Indikator 6: Privasi Ruang Kerja

Indikator 7: Pengaturan Ruang Kerja

Indikator 8: Fasilitas

Indikator 9: Hubungan Sesama Rekan Kerja

Indikator 10: Hubungan dengan Atasan

Indikator 11: Keamanan Kerja

Dari gambar 4.1 terlihat bahwa dari 11 indikator dan 31 item pernyataan kuesioner lingkungan kerja yang memiliki skor paling tinggi adalah indikator 5 yaitu sirkulasi udara dengan total skor 387 diikuti dengan indikator 6 dengan skor yang berbeda tipis dengan indikator 5 yaitu 386,67 sedangkan skor terendah diperoleh oleh indikator 8 yaitu fasilitas. Dari perbedaan skor tersebut dimana indikator 5 yaitu sirkulasi udara dan indikator 6 privasi ruang kerja, maka dapat memberikan gambaran bahwa sirkulasi udara dan privasi ruang kerja adalah faktor lingkungan yang paling kuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dengan sirkulasi udara di ruang kerja kerja yang cukup dan memadai dan ruang kerja yang dapat menjamin terjaganya privasi guru dalam menjalankan tugasnya akan memicu guru dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan dengan semangat yang tinggi.

2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, melalui tabel berikut didapatkan data secara statistik berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 87 orang responden.

Tabel 4.3 Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Statistik	Lingkungan Kerja
1	Skor tertinggi	129
2	Skor terendah	105
3	Rata-rata	119,03
4	Standar Deviasi	5,172
5	Modus	121
6	Median	119

Pada deskripsi data untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari total 8 indikator dengan jumlah item pernyataan sebanyak 28 item yang diujikan terhadap 87 orang, skor tertinggi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 129 yang didapatkan oleh responden ke 20 dan yang terendah adalah 105 yang diperoleh oleh responden ke 40. Informasi lain yang didapatkan adalah nilai rata-rata dan median dalam perbandingan nilai tidak jauh berbeda yakni nilai rata-rata senilai 119,03 dan nilai median adalah 119. Terjadi variasi jawab dengan nilai standar deviasi sebesar 5,172. Pusat skor kepemimpinan kepala sekolah berada di 121.

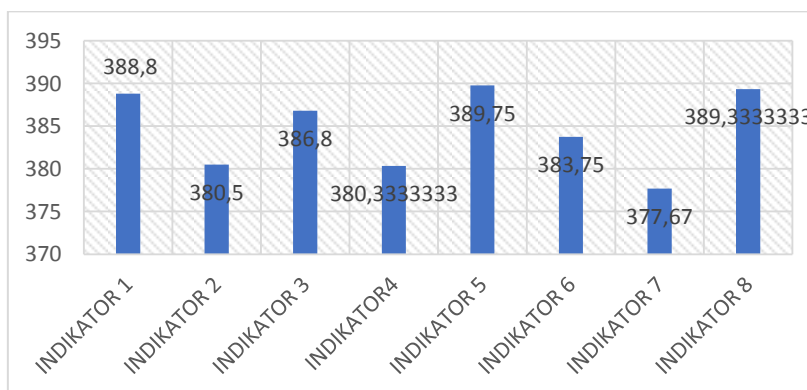
Berdasarkan patokan klasifikasi skor variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dikategorikan kedalam 5 kategori melalui tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Rentang skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	≥ 126	3	3%	Sangat baik

2.	121 – 126	19	22%	Baik
3.	116 – 121	33	38%	Sedang
4.	111 – 116	23	26%	Kurang baik
5.	≤ 111	9	10%	Tidak Baik
Jumlah		87	100%	

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam keadaan sangat baik yang dijawab oleh responden sebanyak 3 orang dengan persentase 3%, baik sebanyak 19 orang dengan persentase 22%, sedang sebanyak orang dengan persentase, kurang baik sebanyak 23 orang dengan persentase 26%, dan tidak baik sebanyak 9 orang dengan persentase 10%. Jika dilihat dari skor masing-masing indikator pada kuesioner kepemimpinan kepala sekolah, maka diperoleh data sebagaimana tergambar dalam gambar berikut:



Gambar 4.2 Rata-Rata Total Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Keterangan:

Indikator 1: Mempengaruhi

Indikator 2: Membimbing

Indikator 3: Mengatur

Indikator 4: Mengarahkan

Indikator 5: Memberikan Dukungan

Indikator 6: Pengambilan Keputusan

Indikator 7: Komunikasi

Indikator 8: Keteladanan

Mengacu pada gambar 4.2, dapat diinterpretasikan bahwa dari 8 indikator kepemimpinan kepala sekolah dan 28 item pernyataan, kuesioner kepemimpinan kepala sekolah yang memperoleh rata-rata total skor paling tinggi adalah indikator lima yaitu memberikan dukungan dengan skor 389,75 berbeda tipis dengan indikator delapan yaitu keteladanan dengan skor 389,33 dan skor terendah diperoleh oleh indikator ketujuh yaitu komunikasi dengan skor 377,67. Dengan memperhatikan tingginya skor pada indikator keteladanan, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Tana Datar telah memberikan dukungan dan keteladanan yang baik kepada bawahannya, sehingga menjadikan kedua indikator kepemimpinan ini sebagai indikator dengan pengaruh yang paling tinggi terhadap kepuasan kerja. Sehingga hal ini memberikan pengaruh yang kuat kepada kepuasan kerja guru. Sedangkan dari rendahnya skor yang didapat indikator komunikasi, maka ini harus menjadi bahan perhatian guna meningkatkan kepuasan kerja guru, khususnya guru IPA.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja, melalui tabel berikut didapatkan data secara statistik berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 87 orang responden

Tabel 4.5 Deskripsi Data Kepuasan Kerja

No	Statistik	Kepuasan Kerja
1	Skor Tertinggi	136
2	Skor Terendah	112
3	Rata-rata	123,94
4	Standar Deviasi	5,107

5	Modus	128
6	Median	125

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa dari total 28 item pernyataan yang diberikan kepada responden, skor tertinggi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 136 yang didapatkan oleh responden ke 8 dan yang terendah adalah 112 yang diperoleh oleh responden ke 46. Informasi lain yang didapatkan adalah nilai rata-rata dan median dalam perbandingan nilai tidak jauh berbeda yakni nilai rata-rata senilai 123,94 dan nilai median adalah 125. Pusat skor lingkungan kerja berada di 128. Terjadi variasi jawaban dengan nilai standar deviasi 5,107.

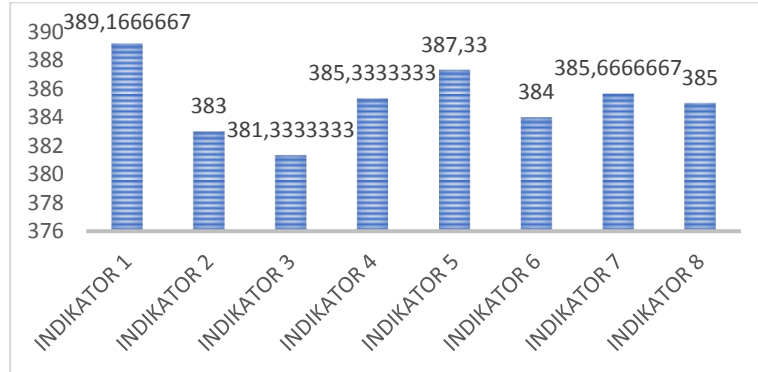
Berdasarkan patokan klasifikasi skor variabel kepuasan kerja dapat dikategorikan kedalam 5 kategori melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Data Kepuasan Kerja

No	Rentang skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	≥ 131	4	5%	Sangat baik
2.	126 – 131	18	21%	Baik
3.	121 – 126	32	37%	Sedang
4.	116 – 121	26	30%	Kurang baik
5.	≤ 116	7	8%	Tidak Baik
Jumlah		87	100%	

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa pada variabel kepuasan kerja dalam keadaan sangat baik sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, baik sebanyak 18 orang dengan persentase 21%, sedang sebanyak 32 orang dengan persentase 37%, kurang baik sebanyak 26 orang dengan persentase dan tidak baik sebanyak 0 orang dengan persentase 0%.

Jika dilihat dari skor masing-masing indikator pada kuesioner kepemimpinan kepala sekolah, maka diperoleh data sebagaimana tergambar dalam gambar berikut:



Gambar 4.3 Rata-Rata Total Skor Per Indikator Kepuasan Kerja

Keterangan:

Indikator 1: Pekerjaan itu sendiri

Indikator 2: Gaji yang diterima

Indikator 3: Rekan Kerja

Indikator 4: Promosi

Indikator 5: Lingkungan

Indikator 6: Kesempatan untuk maju

Indikator 7: Pengawasan

Indikator 8: Altruisme

Mengacu pada gambar 4.3, dapat diinterpretasikan bahwa dari 8 indikator kepuasan kerja dan 28 item pernyataan, kuesioner kepuasan kerja memperoleh rata-rata total skor paling tinggi adalah indikator pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, dengan skor 389,17 dan skor terendah diperoleh oleh indikator ke tiga yaitu rekan kerja dengan skor 381,33. Dengan memperhatikan tingginya skor pada indikator pertama yaitu pekerjaan itu sendiri dimana didalamnya mengkaji tentang sifat pekerjaan, kesesuaian

pekerjaan dengan minat dan keahlian, maka dapat dikatakan bahwa sifat pekerjaan guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar tidak monoton dan sesuai dengan keahlian yang membuat guru menjadi menyenangi pekerjaannya, begitupun sebaliknya, jika pekerjaan yang bersifat monoton dan tidak sesuai dengan minat dan keahlian akan menurunkan kepuasan kerja guru. Maka, dapat dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri sebagai indikator dengan pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

B. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebagai prasyarat dalam melakukan analisis regresi linear berganda peneliti melakukan beberapa uji diantaranya: uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Jenis uji normalitas yang peneliti pilih adalah uji normalitas *Kolmogorov – smirnof* dan kemudian melihat output scatterplot. Cara untuk mengidentifikasi apakah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan memperhatikan nilai *asyp.sig. (2 tailed)*. Jika didapatkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 dapat diinterpretasikan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika didapatkan nilai *asyp.sig. (2 tailed) < dari 0,05* maka dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil analisisnya:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

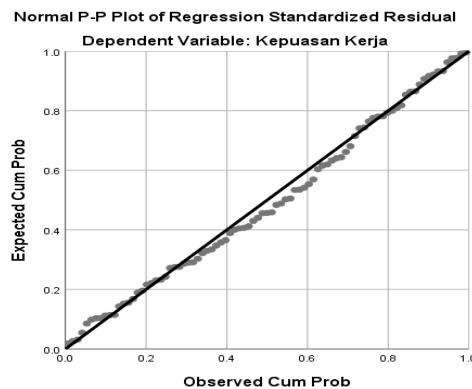
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	3.62101586
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.038
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.7 diperoleh nilai sig (*2-tailed*) $0,200 > 0,05$, maka disimpulkan ketiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas berdistribusi normal.

Untuk melihat lebih jelas mengenai sebaran data nilai residualnya yang dapat diperhatikan dari gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Berikut gambar sebaran residual tersebut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.4 jika diamati terlihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal. Dari patokan sebaran data tersebut, dapat diambil simpulan yang bahwa nilai residual data berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Dilakukan uji homogenitas untuk menguji apakah terdapat kesamaan varian populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji homogenitas ini maka digunakan uji *Lavene*. Uji *Lavene* dilakukan pada

varian variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas 1 (X_1) dan variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas 2 (X_2) digunakan program *SPSS 26.0 for windows*.

Kesimpulan tentang homogen atau tidaknya ditentukan berdasarkan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang didapatkan ternyata $> 0,05$, maka diambil kesimpulan bahwa data-data bersifat homogen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi yang didapatkan ternyata $< 0,05$ maka diambil kesimpulan bahwa data tidak bersifat homogen.

Hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.8 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.192	17	64	.296

Lingkungan kerja

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.155	17	64	.326

Kepemimpinan kepala sekolah

Tabel 4.8 menunjukkan hasil bahwa nilai lavene statistic yang digunakan untuk lingkungan kerja adalah 1,102 diperoleh nilai sig 0,296 $> 0,05$. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah lavene statistic didapatkan angka 1,155 dengan nilai signifikansinya adalah 0,326 $> 0,05$. Maka dari sini dapat disimpulkan bahwa varians dua atau lebih kelompok populasi berasal dari kelompok populasi yang bersifat homogen.

3. Uji Linearitas

Uji Linieritas bertujuan menguji kedua variabel bebas X_1 dan X_2 apakah memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat Y atau tidak maka dilakukan uji linearitas. Pengambilan keputusan berbantuan

SPSS versi 26.0 for windows jika didapatkan *sig deviation from linearity* $> 0,05$ dapat dinyatakan bahwa ada hubungan linear antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) dan dinyatakan tidak ada hubungan linear antara kedua variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat Y apabila *sig deviation from linearity* $< 0,05$.

Hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel		Signifikansi	Interpretasi
Bebas	Terikat		
X_1	Y	0,954 $>0,05$	Linier
X_2	Y	0,129 $>0,05$	Linier

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh bahwa nilai *sig deviation from linearity* untuk variabel lingkungan kerja adalah (0,954) $> 0,05$, maka disimpulkan dapat dinyatakan bahwa terdapat atau ada hubungan linear antara variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y). Kemudian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai *sig deviation from linearity* untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah (0,129) $> 0,05$, maka disimpulkan dapat dinyatakan bahwa terdapat atau ada hubungan linear antara variabel bebas (X_2) dengan variabel terikat (Y).

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas penelitian ini dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Kedua variabel bebas dapat dikatakan multikolinearitas atau memiliki hubungan interkorelasi jika toleransinya $< 0,1$ dan VIF > 10

sebaliknya jika $VIF < 10$ dan toleransinya $> 0,1$ kedua variabel bebas tidak memiliki hubungan interkorelasi.

Hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.477	2.096
Kepemimpinan	.477	2.096

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.10 diperoleh nilai *tolerance* lingkungan kerja (0.477) dan kepemimpinan (0,477) lebih besar dari 0,100 sedangkan nilai *VIF* lingkungan kerja (2.096) dan kepemimpinan kepala sekolah (2.096) lebih kecil dari 10 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga pada penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan guna melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance residual pada satu persamaan ke persamaan lain. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menguji koefisien korelasi *Rank Spearman*.

Dasar pengambilan keputusan: Apabila signifikansi korelasi lebih $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi mengandung heteroskedastisitas begitupun sebaliknya jika signifikansi bernilai $<0,05$ maka persamaan regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

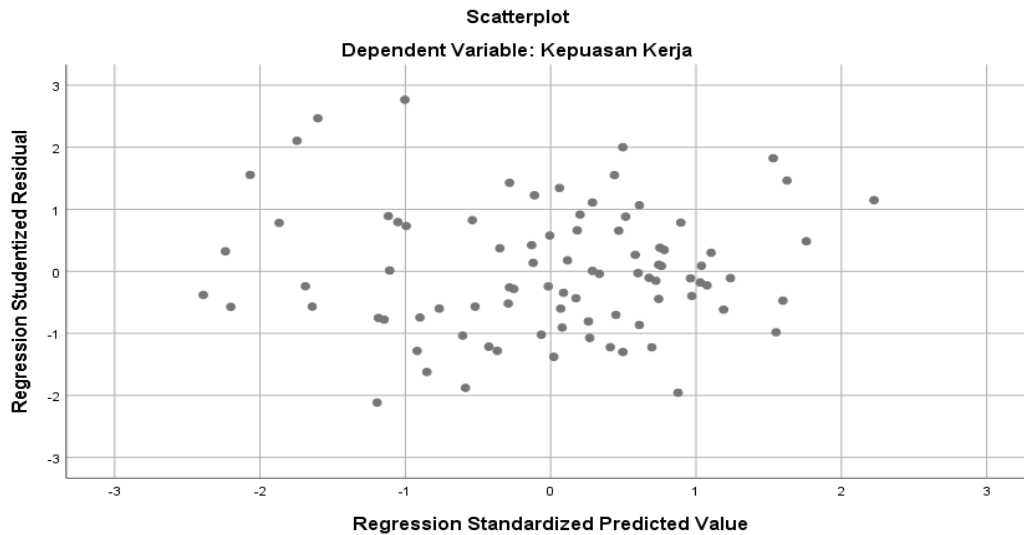
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Lingkungan n Kerja	Kepemimpi nan	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.704*	.047
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.663
		N	87	87	87
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.704**	1.000	.072
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.506
		N	87	87	87
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.047	.072	1.000
		Sig. (2-tailed)	.663	.506	.
		N	87	87	87

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

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diperhatikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu $(0,663) > 0,05$ dan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai signifikansi $(0,506) > 0,05$. Artinya dapat diambil simpulan bahwa kedua variabel tidak mengandung heteroskedastisitas atau terbebas dari heteroskedastisitas.

Selain itu, uji heteroskedastisitas dapat diamati melalui output scatterplot. Output scatterplot terlihat pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.5 Scatter plot hasil uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.5 dapat diperhatikan bahwa sebaran data menyebar tanpa membentuk suatu pola apapun sehingga dari sini dapat diambil simpulan bahwa data yang diambil terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua uji yaitu uji t dilakukan untuk menguji secara parsial (terpisah) dan uji F secara simultan (bersamaan).

1. Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara terpisah (parsial). Dalam melakukan uji t peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 26.0 for windows*.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

Hipotesis pertama yang akan dilakukan uji secara parsial adalah

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

H_a : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

Cara dalam pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis ini berdasarkan kepada kriteria yakni:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig > 0.05 maknanya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y).
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0.05 maknanya bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Berikut hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 26.0 for windows*.

Tabel 4.12 Hasil Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.066	7.852		8.032	.000
Lingkungan Kerja	.449	.058	.644	7.764	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.12, didapatkan informasi bahwa untuk variabel lingkungan kerja (X_1) didapatkan nilai $t_{hitung}(7,764) > t_{tabel}$ (1,988) dan untuk signifikansi 0,000 kurang dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,005. Dari dua patokan ini dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa secara terpisah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Selanjutnya dari analisis tabel didapatkan bahwa $a = 63.066$ dan $b_1 =$

0,449. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dalam menentukan kepuasan kerja guru dengan persamaan yaitu : $\hat{Y} = 63,066 + 0,449 X_1$, maknanya jika lingkungan kerja naik satu satuan, maka kepuasan kerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,449 satuan pada konstanta 63,066.

Untuk melihat proporsi/ besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel :

Tabel 4.13 Koefisien Determinan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.408	3.929

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi X_1 terhadap Y adalah 0,644 dengan nilai R^2 adalah 0,415. Dari nilai ini dapat diambil penafsiran bahwa variabel X_1 (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Y (kepuasan kerja) dengan proporsi sebesar 41,5%. Sedangkan sisanya $(100-41,5)\% = 58,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model regresi linier. Dengan demikian maka dapat diambil simpulan bahwa untuk hipotesis pertama H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis kedua yang akan dilakukan uji secara parsial adalah:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru

H_a : terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Cara dalam pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis ini berdasarkan kepada kriteria yakni:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig > 0.05 maknanya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru(Y)
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0.05 maknanya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y)

Berikut hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 26.0 for windows*.

Tabel 4.14 Hasil Uji t Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.919	9.541		4.813	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.655	.080	.664	8.185	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.14, didapatkan informasi bahwa untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) didapatkan nilai $t_{hitung}(8,185) >$

t_{tabel} (1,988) dan untuk signifikansi 0,000 kurang dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dari dua patokan ini dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara terpisah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Selanjutnya dari analisis tabel didapatkan bahwa $a = 45,919$ dan $b_1 = 0,655$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor dalam menentukan kepuasan kerja guru dengan persamaan yaitu : $\hat{Y} = 45,919 + 0,655 X_2$, maknanya jika kepemimpinan kepala sekolah naik satu satuan, maka kepuasan kerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,655 satuan pada konstanta 45,919.

Untuk melihat proporsi/besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel :

Tabel 4.15 Koefisien Determinan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.434	3.841

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi X_1 terhadap Y adalah 0,644 dengan nilai R^2 adalah 0,441. Dari nilai ini dapat diambil penafsiran bahwa variabel X_2 (kepemimpinan kepala sekolah) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Y (kepuasan kerja) dengan proporsi adalah sebesar 44,1%. Sedangkan sisanya $(100-44,1)\% = 55,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model regresi linier. Dengan demikian maka dapat diambil simpulan bahwa untuk hipotesis pertama

H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

2. Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah variabel bebas (X_1) dan (X_2) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan keputusan pada uji F ini berdasarkan pada kriteria berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru.

H_a : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru.

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria berikut :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig > 0.05 maknanya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru(Y).
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < 0.05 maknanya bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Hasil analisis Uji F dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 26.0 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji F Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1115.102	2	557.551	41.534	.000 ^b
Residual	1127.611	84	13.424		
Total	2242.713	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan analisis tabel 4.16 didapatkan bahwa nilai F adalah 41,534 pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersamaan sedangkan untuk F_{tabel} pada sampel 87 adalah 3,11, maka dalam perbandingan nilai H_a dan F_{tabel} tersebut adalah F_{hitung} 41.534 > dari F_{tabel} 3,11. Untuk nilai signifikansi pada taraf 0,05 adalah 0,000 artinya nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Berdasarkan nilai ini maka diambil simpulan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Sedangkan untuk nilai koefisien regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel:

Tabel 4.17 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.642	9.163		4.654	.000
Lingkungan Kerja	.240	.078	.344	3.070	.003
Kepemimpinan	.410	.111	.415	3.708	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 informasi yang didapatkan adalah:

1) Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 42,642 + 0,240 X_1 + 0,410 X_2$$

2) Konstanta sebesar 42,642, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 atau konstan maka Variabel Y bernilai sebesar 42,642.

3) Berdasarkan variabel X_1 (lingkungan kerja) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,240$ Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 (lingkungan kerja) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,240.

4) Berdasarkan variabel X_2 (kepemimpinan kepala sekolah) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0.410$ Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 (kepemimpinan kepala sekolah) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,410.

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar/proporsi pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Koefisien Determinan Lingkungan Kerja dan
Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.485	3.664

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.18 dapat diperhatikan bahwa berdasarkan output koefisien determinasi *R square* sebesar 0,497, sehingga bisa disimpulkan bahwa

kemampuan variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dalam menerangkan variabel kepuasan kerja (Y) adalah 0,497 (49,7%) sedangkan 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

D. Pembahasan

Berpatokan pada hasil dari analisis penelitian yang peneliti lakukan, didapatkan gambaran mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian memberikan beberapa kesimpulan yang menjadi jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}(7,764) > t_{tabel} (1,988)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan koefisien korelasi 0,644 dan koefisien determinan 0,415, ini berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 41,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja guru. Dengan kata lain lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, maka hipotesis pertama H_a

dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar dapat diterima diterima dan H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja ditolak.

Hasil penelitian ini memberikan suatu pemahaman bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Suripatty dan Ferdinandus (2019) dengan hasil penelitian bahwa peningkatan kepuasan kerja guru ditentukan oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian lain yang memiliki hasil serupa adalah hasil penelitian dari Rahayuningrum et al.,(2019) dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar 45,8 % terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga menjadikan lingkungan kerja nonfisik sebagai faktor penentu terhadap puas atau tidaknya guru. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid and Tanjung 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sehingga bertentangan dengan hasil yang peneliti dapatkan.

Merujuk pada hasil distribusi frekuensi lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori sedang dengan persentase 40 %. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar masih perlu adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja. Dengan memperhatikan skor total masing-masing indikator, didapatkan bahwa indikator lingkungan kerja yang memberikan pengaruh yang kuat adalah sirkulasi udara dan privasi ruang kerja. Dengan sirkulasi udara yang cukup dan privasi ruang kerja yang terjaga maka guru akan menjadi nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. guna meningkatkan level lingkungan kerja menjadi lebih baik lagi kedepannya, maka ada beberapa aspek dari lingkungan kerja yang harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi guna meningkatkan lingkungan kerja. Aspek tersebut adalah fasilitas, hubungan dengan rekan kerja

dan keamanan kerja, yang terbukti pada analisis indikator lingkungan kerja yang memiliki skor lebih rendah dari pada indikator lainnya.

Lingkungan kerja sebagai bagian penting bagi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, harus selalu mendapat perhatian karena menurut Indrasari (2017) lingkungan pekerjaan yang kondusif dan senantiasa memberikan kenyamanan akan memberikan kehidupan kerja yang memiliki kualitas yang baik dan pada akhirnya akan berdampak kepada kepuasan kerja. Lingkungan kerja bukan hanya lingkungan kerja secara fisik namun juga lingkungan nonfisik dimana lingkungan ini juga memiliki dampak pada perasaan puas atau tidaknya guru dalam menjalankan aktivitas kerja.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor dalam kepuasan kerja guru dijelaskan melalui beberapa indikator yang menurut Sedarmayanti (2017) meliputi lingkungan kerja fisik yang berkenaan dengan pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, ukuran ruang kerja, sirkulasi udara, privasi ruang kerja, pengaturan ruang kerja fasilitas. Jika lingkungan fisik mampu memberikan kenyamanan kepada guru akan memberikan kepuasan bagi guru dalam bekerja. Begitupun dengan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan guru dengan atasan serta hubungan guru sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung dan mampu membuat nyaman guru, maka akan meningkatkan semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka guru tidak akan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada ketidakpuasan guru dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika pekerja dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja harus senantiasa dijaga oleh orang-orang yang berada disekitarnya. Dalam agama islam, lingkungan kerja meliputi lingkungan ruang dan waktu. Manusia yang memiliki keutamaan karena diciptakan sebagai makhluk sempurna di muka bumi yang diberkahi dengan akal serta pikiran, harus mampu menjaga kelestarian lingkungan sekitarnya. Manusia harus

mampu menciptakan suasana nyaman dan tentram agar mampu menjalankan segala aktivitasnya. Dan dilarang bagi manusia untuk membuat kerusakan dimuka bumi.

Firman Allah yang tercantum dalam surat Al-Qashash ayat 77 Allah SWT berfirman :

اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا ۖ وَأَحْسِنِ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُ أُنْتِكَ فِيمَا ۖ وَابْتَغِ
الْمُفْسِدِينَ يُحِبُّ لَا اللَّهُ ۖ إِنَّ الْأَرْضَ فِي الْفَسَادِ تَبْغِ وَلَا إِلَيْكَ

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”

Ayat ini menegaskan kepada setiap manusia untuk menyeimbangkan antara kepentingan dunia dan akhirat. Manusia diperintahkan untuk selalu berusaha dalam bekerja namun dalam bekerja tersebut jangan sampai membuat kerusakan terhadap lingkungan. Serta menjalin hubungan baik dengan orang-orang disekitar atau rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, hasil penelitian terdahulu serta dari kajian teori dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah, Guru dan Lembaga yang terkait harus menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif agar setiap lingkungan sekolah menjadi tempat terbaik bagi guru untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar

Hasil dari pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}(8,185) > t_{tabel} (1,988)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien korelasi 0,664 dan koefisien determinan 0,441. Ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 44,1% pada taraf signifikan 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja guru. Dari hasil ini, maka hipotesis kedua H_a dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar dapat diterima dan H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawaddah (2021) dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahnaz et al., (2022) yang mendapatkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Dimana nilai signifikansi dibawah 0,05 dengan besar pengaruh 73,0%. Juga pada penelitian dari Hulmawiyah et al., (2018) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Namun pada penelitian (Prostinus Gulo 2017) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah aspek penting bagi keberlangsungan lembaga sekolah. Mulyasa (2016) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala

sekolah merupakan aspek pendorong sekolah dalam terwujudnya visi, misi tujuan serta sasaran sekolah melalui bermacam program yang dilaksanakan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan memberikan pengaruh terhadap partisipasi bawahan untuk dapat lebih produktif dalam menjalankan tugasnya dengan perasaan puas. Artinya kepala sekolah yang dalam menjalankan kepemimpinannya memaksimalkan peran dan meningkatkan indikator dalam kepemimpinan yang efektif akan memberikan rasa puas bagi guru dalam menjalankan pekerjaannya. Kepala sekolah yang tidak efektif kepemimpinannya akan mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja guru. Jika kepala sekolah mampu meningkatkan indikator dalam kepemimpinan kepala sekolah tersebut maka akan memberikan suntikan semangat guru dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru.

Merujuk pada hasil distribusi frekuensi, kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri kabupaten Tanah Datar berada pada tingkat sedang dengan persentase 38%. Artinya kepala sekolah SMP Negeri kabupaten Tanah Datar sudah cukup baik dalam menjalankan kepemimpinannya namun masih harus selalu ditingkatkan. Dengan melihat dari segi masing-masing indikator pada kepemimpinan kepala sekolah, aspek kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling kuat adalah memberikan dukungan dan keteladanan. Maka, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah baik dalam hal memberikan dukungan terhadap guru serta memberikan teladan dan contoh yang baik bagi seluruh bawahannya. Untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah menjadi lebih baik lagi, maka ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan lagi yaitu kemampuan kepala sekolah dalam hal komunikasi, mengarahkan dan membimbing bawahannya. Ketiga aspek ini saling berkaitan bagi kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya. Jika kepala sekolah memiliki komunikasi yang baik maka kepala sekolah akan mampu mengarahkan dan membimbing seluruh bawahannya terutama guru dalam menjalankan segala tugas yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah harus mampu menjalankan kepemimpinannya dengan baik karena akan berkaitan dengan tanggung jawabnya baik di dunia dan akhirat kelak. Sesuai dengan hadits dalam kitab Al-lu'lu' wal Marjan No 1199 yang berbunyi:

فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَ كُتُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ: قَالَ, أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ, عَبْدَ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ
وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ, وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ, هُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ
أَلَا فَكُتُّكُمْ رَاعٍ وَ كُتُّكُمْ, وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ, وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ
مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

(١٧ باب كراهية التناول على الرقيق: ٤٩ كتاب العتق: أخرجه البخاري في)

Abdullah bin Umar, dia berkata: Rasulullah bersabda “Kalian semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap rakyat yang dipimpinnya. Seorang raja memimpin rakyatnya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya itu. Seorang suami memimpin keluarganya, dan akan ditanya kepemimpinannya itu. Seorang ibu memimpin rumah suaminya dan anak-anaknya, dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya itu. Seorang budak mengelola harta majikannya dan akan ditanya tentang pengelolanya. Ingatlah bahwa kalian semua memimpin dan akan ditanya pertanggung jawabannya atas kepemimpinannya itu.

Hadits ini memberikan suatu penegasan bahwasanya kepemimpinan dalam berbagai tingkatan dan posisi yang memiliki tugas yang akan dituntut pertanggung jawabannya pada hari pembalasan nanti di akhirat. Tanggung jawab kepala sekolah berkaitan dengan bagaimana ia menciptakan sekolah yang terus berkembang dan mampu menjadi wadah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa namun yang tak kalah penting adalah bagaimana kepala sekolah memimpin semua bawahannya terutama guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. maka kepala sekolah harus menjadi sosok yang selalu memberikan dukungan, mengarahkan kepada kebaikan dan senantiasa menjadi teladan bagi setiap guru. Jika kepala sekolah mampu meningkatkan indikator

dalam kepemimpinan kepala sekolah tersebut maka akan memberikan suntikan semangat guru dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru.

3. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y) yang dapat dibuktikan melalui dari hasil uji statistik *test* (uji simultan) menunjukkan nilai F_{hitung} (41.534) lebih besar dari F_{tabel} (3,11) dan taraf signifikan yang 5%. Koefisien korelasi menunjukkan angka 0,705 dengan koefisien determinan adalah 0,497 artinya bahwa kedua faktor yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 49,7% terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari kedua faktor yang diuji dalam penelitian ini yang merupakan faktor kepuasan kerja eksternal, maka sisa sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 menjelaskan hubungan variabel X_1 lingkungan kerja dan variabel X_2 kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja (Y) sangat kuat dan positif. Merujuk kepada hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arya Maseda (2019) dengan hasil penelitian berpatokan pada nilai R^2 sebesar 0,801 atau 80,1% yang artinya bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar

80,1%, sedangkan sisanya yaitu 19,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian dari Prostinus Gulo (2017) menunjukkan bahwa ketika tiga variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah diuji secara simultan memberikan hasil bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan F_{hitung} : (31,648) signifikansi $< 0,05$. Penelitian lain yang memiliki hasil yang tidak berbeda juga telah dilakukan oleh Taufan (2021). Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hal ini terlihat pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa F_{hitung} (23,789) $> F_{tabel}$ (3,32) dan sig. 0,000 $< 0,05$.

Hasil analisis penelitian yang telah peneliti lakukan dan penelitian yang terdahulu menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang mana lingkungan yang mendukung akan menjadi pemicu timbulnya perasaan puas dalam bekerja. Selain itu kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh keberhasilan kepala sekolah dalam menggerakkan seluruh warga sekolah (Muliartini et al., 2021). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan tingkat kepuasan guru. Maka dari itu kepala sekolah harus mampu menjalankan kepemimpinannya dan memiliki kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan bagaimana kepala sekolah mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan, memberikan dukungan, komunikasi dan keteladanan. Semua hal tersebut memiliki keterkaitan dengan harapan dapat membangun dan membentuk suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan sekolah. Lingkungan kerja merupakan keadaan nyata yang

terdapat disekitar guru bekerja. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas guru untuk menjalankan tugasnya. Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari kepala sekolah dan guru serta pihak terkait untuk menumbuhkan semangat kerja guru karena tugas akan dapat terselesaikan dengan baik apabila suatu lingkungan kerja mampu menumbuhkan semangat kerja.

Meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kepuasan guru serta kualitas guru dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Jika guru tidak merasakan puas dalam bekerja maka akan memungkinkan kinerja guru menjadi menurun dan berdampak negatif pada kegiatan pembelajaran.

Berkaitan dengan kepuasan kerja yang masih berada pada kategori sedang, maka harus dilakukan upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru harus selalu dilakukan dengan memaksimalkan aspek lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Dan jika dilihat dari pengaruh yang diberikan oleh kedua faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan faktor eksternal dengan pengaruh yang masih kurang dari 50%, maka berkemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor tersebut adalah faktor internal sebagaimana yang dikemukakan oleh As'ad dalam Kingkin (2020) bahwa ada faktor internal yang berhubungan dengan Aspek Psikologik, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Sebagaimana juga dikemukakan oleh (Mangkunegara 2017) bahwa ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, usia, jenis kelamin. Kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Keseluruhan faktor internal ini belum peneliti kaji dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpatokan pada hasil analisis serta pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,644 dengan pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,415. Jadi besar pengaruh lingkungan kerja adalah 41,5% terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,664 dengan pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,441. Artinya, besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah adalah 44,1% terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.
3. Lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien korelasi 0,705. Pengaruh yang diberikan ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,497, artinya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan adalah sebesar 49,7% terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru IPA SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Temuan ini membuktikan bahwa baik secara terpisah maupun secara bersamaan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap

kepuasan kerja guru. Untuk itu, hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran betapa pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait khususnya pihak Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Tanah Datar dapat menyusun dan melaksanakan lebih lanjut berbagai upaya yang dapat dilakukan berkaitan dengan pemeliharaan dan perbaikan pada lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Juga bagi kepala sekolah dapat menciptakan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan efektif terhadap seluruh warga sekolah yang dipimpinnya.

C. Saran

Berpatokan kepada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat diberikan saran-saran kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tanah Datar, agar dapat memberikan arahan serta kebijakan guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik terutama dalam kelengkapan sarana dan prasarana sekolah dalam pembelajaran IPA serta untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar, agar senantiasa dapat menjalankan kepemimpinan dengan baik dan melakukan inovasi-inovasi dalam menjalankan kepemimpinannya guna menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal serta pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, oleh karena penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada dua faktor yakni lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, maka bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan secara lebih

mendalam lagi terkait kepuasan kerja guru dengan meninjau aspek atau faktor-faktor lainnya terutama faktor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Oleh karena pada penelitian ini peneliti hanya terbatas pada pengumpulan data dengan pendistribusian kuesioner, maka pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat melengkapi dengan melakukan wawancara lebih lanjut dengan responden, sehingga dapat terlihat jelas bagian dari indikator mana yang harus ditingkatkan demi peningkatan kepuasan kerja guru. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian pada tempat dan subjek penelitian lain diluar guru IPA atau pada tingkatan sekolah yang berbeda serta dapat mengembangkan instrumen terbaru untuk mengukur kepuasan kerja. Semakin banyak penelitian terkait kepuasan akan dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dari teori dan keadaan yang sebenarnya yang dirasakan di lapangan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agus, P. D. J. dan G. 2013. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien Dan Profesional)*. Bandung: Alfabeta.
- Anam, Chairul. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 4(1):40–56.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi*. Rineka Cipta.
- Arya Maseda, Universitas Sumatera. 2019. "Universitas Sumatera Utara."
- Asmendri. 2021. *Melejitkan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah/Sekolah*. Sumatera Barat: Mazaya.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. 2018. "Validitas Dan Reliabilitas Penelitian." Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Chika Shahnaz, Ekawarna Ekawarna, and Eddy Haryanto. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4(1):879–86. doi: 10.31004/edukatif.v4i1.1987.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. 2013. *Organizational Behavior :Improving Performance and Commitment in The Workplace, 4th Ed.* New York:
- Darmadi, Darmadi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 3(3):240–47. doi: 10.32493/frkm.v3i3.5140.
- E. Mulyasa. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalitas Guru Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Mutmainah.
- E.Mulyasa. 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Effendy, Aidil Amin, and Juwita Ramadani Fitria. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 2(2):49–61. doi: 10.32493/frkm.v2i2.3406.
- Eneng Muslihah. 2014. *Kinerja Kepala Sekolah*,. Ciputat.: HAJA MANDIRI CV Harisma Jaya Mandiri.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamzah, S. S., M. Razak, and S. Alam. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Negeri Di" *Jurnal Magister ...* 2:56–66.
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, B., and M. Musadieg. 2017. "Pengaruh Locus Of Control terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 45(1):37–46.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Hulmawiyah, Lilik Sri Hariani, and Udik Yudiono. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *JRPE* 3(1):1–10. doi: 10.21831/cp.v3i3.4207.
- Husna, Nikmatul. 2019. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMPN 1 BANUHAMPU KABUPATEN AGAM Nikmatul." *Journal of RESIDU* 3(5):9–17.
- Indrasari, Dr. Meithiana. 2017. "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." *Yogyakarta: Indomedia Pustaka* 1–85.
- Judge, Robbin &. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maliki, Putriani L. 2017. "Dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo." 5(2016).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mawaddah, M., Harapan, E., & Kesumawati, N. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021 6(1).

- Natalina Panggabean, Akrim, Irvan. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Kecamatan Sidikalang Kabulapen Dairi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)* 3(2):47–56.
- Ni Made Muliartini, I Nyoman Natajaya, I. Gusti Ketut Arya Sunu. 2021. "Kepuasan Kerja , dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Di Smkn 2 Singaraja." (April 2019). doi: 10.23887/japi.v10i1.2786.
- Nitisemiro. 2017. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, Sahidillah, and Rohendi Acep. 2016. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi." IV(1):86–100.
- Prostinus Gulo. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Se-Sleman Timur [The Contribution of Work Environment, Compensation, and the Principal of School to Work Satisfaction at Secondary." *[Unpublished Bachelor's Thesis]*. Universitas Sanata Dharma.
- Rahayuningrum, Catur, Sutaryadi, and Patni Ning Hardjanti. 2019. "Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Penda 2 Karanganyar." *Among Makarti* 3(11):48–71.
- Rasyid, Mhd. Andi, and Hasrudy Tanjung. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):60–74. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4698.
- Retnawati, H. 2016. *Validitas Reliabilitas Dan Karakteristik Butir*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga." Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Viethzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saragih, Ilham Syahputra, and Dedi Suhendro. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8(1):44–52. doi: 10.21831/jamp.v8i1.29654.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukayana, I. W., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). 2019. “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kertha Wisata Denpasar.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10.(2).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Jakarta: Buku Seru.
- Suripatty, and Ferdinandus. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Kota Sorong.” XIII:190–99.
- Susanto, Budi, and Mattalata. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di MTS Kabupaten Jeneponto.” *Journal of Management* 1(2):23–39.
- Syamsul, Herwati. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kampar Timur.” *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* I(2):275–89.
- Taufan. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru.” *Jurnal Manajerial Bisnis Vol 4 No 3 Pendahuluan Halaman 245-256* 4(3).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1(3):251–57. doi: 10.37985/jer.v1i3.29.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. , Jakarta: PT: Raja Grafindo Persada.
- Yuliati, E. A. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Salatiga: Griya Media.

