

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK PANCA DHARMA BALIKPAPAN

Taufan

Taufan.dibri.jalil@gmail.com

Yayasan Pendidikan Panca Dharma Balikpapan

Indra Prasetyo

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the principal's leadership style and work environment on job satisfaction of teachers at Panca Dharma Balikpapan Senior High School, East Kalimantan Province, either partially or simultaneously. The research method used is explanatory research with a total population of 32 teachers with a total sampling method. The data analysis method used is statistical analysis. The results showed; There is an influence of the principal's leadership style and the work environment either partially or collectively which has a significant effect on teacher job satisfaction, respondents' assessment of the principal's leadership style and work environment on teacher job satisfaction in both categories. And the better the leadership style of the principal and the work environment, the better the job satisfaction of teachers in the SMKS Panca Dharma Balikpapan.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMKS Panca Dharma Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah anggota populasi 32 guru dengan metode total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan; terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru, penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada kategori baik. Dan semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja maka semakin baik kepuasan kerja guru di lingkungan SMKS Panca Dharma Balikpapan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan (Martoyo, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat yang berbeda. Sifat lingkungan seseorang mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 1994).

Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seorang karyawan akan ikut

menentukan kelangsungan operasional suatu sekolah.

Pimpinan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari karyawannya terutama memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, baik menyangkut tempat bekerja maupun peralatan atau fasilitas sekolah.

SMKS Panca Dharma Balikpapan sebagai sekolah yang cukup besar SMKS Panca Dharma Balikpapan tidak bisa mengabaikan kepuasan kerja gurunya, karena tentunya hal ini sangat menentukan keberhasilan sekolah masa yang akan datang. Banyaknya pesaing membuat SMKS Panca Dharma Balikpapan berusaha melakukan yang terbaik terutama lingkungan kerja agar tercipta kepuasan kerja guru yang akan berpengaruh pada kinerja guru SMKS Panca Dharma Balikpapan agar tercapai tujuan sekolah. Tentunya setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sehingga masih saja terlihat adanya indikasi kepuasan kerja masih kurang walaupun sekolah sudah berusaha melakukan upaya menciptakan lingkungan yang kondusif.

Lingkungan kerja sendiri sekolah berusaha memberikan yang terbaik kepada gurunya yaitu selalu memperbaiki diri dan melakukan pembenahan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru terlihat karena salah satu misi sekolah dari SMKS Panca Dharma Balikpapan sendiri ialah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan kepada guru, bahwa lingkungan yang baik akan membawa keuntungan sendiri bagi sekolah.

Dalam pengelolaan manajemen sekolah dan hubungan pimpinan dengan guru dan kondisi lingkungan kerja atau hubungan timbal balik agar terjadi kepuasan kerja guru sehingga dapat melaksanakan proses belajar mengajar di SMK Panca Dharma Balikpapan dapat optimal. Akan tetapi kenyataan yang terjadi

sekarang ini tidak jarang gaya kepemimpinan kepala sekolah membuat suasana sekolah yang kondusif karena model kepemimpinannya yang tidak tepat. Gairah kerja guru terkadang menurun karena lingkungan kerja yang kurang. Hal ini menjadi kesenjangan antara teori dan kenyataan yang terjadi. Seharusnya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, lingkungan kerja yang bagus akan memberikan kepuasan guru yang baik pula.

Hasil penelitian Golloway, sebagaimana dikutip oleh Bafadal (2015:23) bahwa aspek-aspek yang menentukan sikap puas guru atas pimpinan dan lingkungan kerja sekolah adalah hubungan dengan meningkatnya jumlah murid, hubungan dengan guru-guru, kebebasan memilih metode, kebebasan memilih materi, perlakuan yang jujur, rasa mampu, rasa puas terhadap pekerjaan, rasa puas kelengkapan fasilitas.

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini telah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Lisa Nurpalesa (2014) dengan judul 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Di Sleman Yogyakarta'. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur standar sebesar -0,19 dan critical ratio sebesar -0,812.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Abdurrachman Yusuf (2017) dengan judul 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MTsN 1 Kota Tangerang Selatan'. Hasil penelitian menunjukkan tidak sama dengan penelitian pertama yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan kontribusi sebesar 46,5%.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Robbins dan Timothy (2016:107) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai

suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. T. Hani Handoko (2015:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Kreitner & Kinicki (2017:91), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Menurut As'ad dalam Kingkin (2020) pada jurnal *Proyeksi*, Vol. 5 (1), 17-32, mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut: (a). Aspek Psikologik, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan; (b). Aspek Sosial yaitu aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c). Aspek fisik, yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan karyawan; (d). Aspek finansial yaitu aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan dasarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan.

Abdurrahmat (2016) memaparkan indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Kepuasan kerja juga diindikasikan oleh adanya

kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, (2017)). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2015:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2015) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Siagian (2016) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan, terdapat sarana angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang, kemampuan bekerja, hubungan pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Agustinus (2019) kepemimpinan adalah sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembannya berusaha untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya (follower) dengan mematuhi terhadap apa yang

menjadi instruksi dari orang yang memimpinya.

Menurut Kompri (2015) kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah itu, kehidupan di sekolah diatur dengan sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Kartini Kartono (2015) Kepemimpinan itu karakternya khas, spesifik, dibutuhkan pada satu situasi tertentu. Sebab didalam sebuah kelompok yang melakukan kegiatan-kegiatan tertentu & memiliki sebuah tujuan serta berbagai macam peralatan yang khusus. Pemimpin sebuah kelompok dengan ciri-ciri yang karakteristik adalah fungsi dari situasi tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku oleh seseorang pada saat itu mempengaruhi orang lain.

Menurut Eddy (2016) terdapat 4 empat gaya kepemimpinan, sebagai berikut: 1) gaya instruktif: leader cenderung memberikan pengarahan (direktif) dan suportif yang rendah. leader memberikan instruksi disertai pengawasan yang ketat. gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang belum matang. 2) Gaya konsultatif: leader memberikan direktif dan suportif yang tinggi. Setiap keputusan memperhatikan masukan bawahan yang telah lebih matang. 3) Gaya partisipatif: leader memberikan suportif tinggi tetapi direktif yang rendah. Leader mengambil keputusan yang memperhatikan masukan-masukan bawahan. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang agak sudah matang. 4) Gaya delegatif: leader memberikan direktif dan suporting yang rendah. Leader menyerahkan pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban penuh pada bawahan. Gaya delegatif hanya cocok

untuk menghadapi bawahan yang benar-benar sudah matang.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digarisbawahi bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur orang yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktifitas pergerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2018:90) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Berdasarkan dua orientasi kepemimpinan tersebut, selanjutnya gaya kepemimpinan bisa diklasifikasi menjadi empat, yaitu: *task oriented leadership*, *relationship oriented leadership*, *integrated leadership*, *impooverished leadership*.

Berdasarkan landasan tersebut, lalu dikembangkan pendekatan gaya kepemimpinan kepala sekolah baru yang dikenal dengan pendekatan kepemimpinan situasional. Kepemimpinan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif

adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bisa menyesuaikan dengan kondisi dan situasi organisasi sekolah. Beberapa komponen yang perlu dipertimbangkan adalah keadaan bawahan, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan organisasi sekolah itu sendiri (Newell, 2016:125).

Siagian (2016) menerangkan untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator meliputi iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya, pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatory atau penelitian penjelasan, penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2016:4). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi metode deskriptif.

Jenis penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang berusaha menguji hipotesis yang menyatakan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMKS Panca Dharma Balikpapan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:54). Dalam penelitian ini populasinya adalah 32 guru SMKS Panca Dharma Balikpapan Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019:56). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2019:68) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : (Burhan Bungin, 2016 : 222)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = variabel Kepuasan Kerja Guru

X1 = variabel Gaya

Kepemimpinan

X2 = variabel Lingkungan

Kerja

a = konstanta

b1, b2, b3= koefisien regresi

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMKS Panca Dharma Balikpapan dengan jumlah 32 orang.

Selanjutnya dapat disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Diketahui bahwa jumlah responden Gurus SMK Panca Dharma yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang atau 43,8% dan yang perempuan sebanyak 18 orang atau 56,3%, artinya dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

Diketahui bahwa responden Guru SMKN Panca Dharma yang memiliki masa kerja < 4 tahun ada 22 orang responden, yang memiliki masa kerja 5 sampai dengan 9 tahun ada 4 orang responden, yang memiliki masa kerja 10 sampai dengan 14 tahun ada 4 orang responden, selebihnya yang memiliki masa kerja > 15 tahun ada 2 orang responden atau 6,3%.

Dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan pada tingkat pendidikan responden maka dapat disajikan bahwa responden yang berpendidikan Sarjana (S1) ada 27 orang atau 84,4%, yang diploma (D3) ada 2 orang, yang berpendidikan pascasarjana (S2) ada 1 orang, selebihnya pendidikan SMA ada 2 orang responden atau 6,3%.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, penulis akan melakukan uji statistik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525,913	2	262,957	23,789	,000 ^b
	Residual	320,556	29	11,054		
	Total	846,469	31			
a. Dependent Variable: TOTAL.Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1						

Berdasarkan tabel Analisis di atas diperoleh nilai signifikan dari hasil kovarian sebesar 0,000,

karena nilai signifikan lebih dari 0,05 berarti matriks varian/covarian dari variabel dependen sama sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai kreativitas harga $F = 23,789$ dengan signifikan sebesar 0,000. Bila ditetapkan taraf signifikan 0,05, maka baik nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang linier antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Yang Pertama

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil diperoleh nilai konstanta, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = X Y = 20,357 + 0,193X$ atau Tingkat kepuasan kerja = $20,357 + 0,193$. Pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 30$ ($32-1-1$) diketahui t tabel = 2,042 dan t hitung = 3,183. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, ini berarti H_1 diterima.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi di atas dapat digunakan

untuk memprediksi atau meramalkan besarnya variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi antara dua variabel.

Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, dengan bantuan SPSS 25.0, maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,134$, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dengan $df_{reg} = 1$ dan $df_{res} = 31$ adalah 4,16 pada taraf 5%.

Untuk mengambil keputusan didasarkan pada kriteria pengujian dibawah ini: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Pada output didapat F_{tabel} pada df 1 dan 31 adalah 4,16 pada taraf 5%. Berdasarkan penjelasan di atas maka $10,134 > 4,16$ pada taraf 5%, sehingga H_0 ditolak artinya Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan.

Kemudian untuk mencari besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, dengan menghitung nilai koefisien determinasinya (KD) atau R Square kemudian dikalikan 100%. Dengan bantuan SPSS 25.0 didapatkan R Square sebagai berikut :

Tabel 2
Output Analisis R Square Variabel X_1, Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,502 ^a	0,252	0,228	4,593
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X1				

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien Determinasi atau R Square (r^2) adalah 0,252. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, adalah $KD = r^2 \times 100\% = 0,252 \times 100\% = 25,2\%$

Jadi besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, adalah 25,2%. Sisanya $100\% - 25,2\% = 74,8\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai $r^2 = 0,252$ berada pada hubungan rendah sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, mempunyai hubungan yang rendah.

Pengujian Hipotesis Yang Kedua

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Untuk mencari persamaan regresinya dengan bantuan SPSS 25.0 didapat hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = X$ $Y = 12,095 + 0,390X$ atau Tingkat kepuasan kerja = $12,095 + 0,390$. Dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 30$ ($32-1-1$) diketahui t tabel = 2,042 dan t hitung = 5,241. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, ini berarti H_1 diterima.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk memprediksi atau meramalkan besarnya variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

SMK Panca Dharma Balikpapan berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi antara dua variabel.

Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, dibawah ini merupakan hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 25.0, maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 27,469$, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dengan $df_{reg} = 1$ dan $df_{res} = 31$ adalah 4,16 pada taraf 5%.

Untuk mengambil keputusan didasarkan pada kriteria pengujian dibawah ini: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Pada output didapat F_{tabel} pada db 1 dan 31 adalah 4,16 pada taraf 5%.

Berdasarkan penjelasan di atas maka $27,469 > 4,16$ pada taraf 5%, sehingga H_0 ditolak artinya Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan.

Kemudian untuk mencari besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, dengan menghitung nilai koefisien determinasinya (KD) atau R Square kemudian dikalikan 100%. Dengan bantuan SPSS 25.0 didapatkan R Square sebagai berikut :

Tabel 3
Output Analisis R Square Variabel X_2, Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,691 ^a	0,478	0,461	3,838
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2				

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien Determinasi atau R Square (r^2) adalah 0,478. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, adalah $KD = r^2 \times 100\% = 0,478 \times 100\% = 47,8\%$

Jadi besar pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, adalah 47,8%. Sisanya $100\% - 47,8\% = 52,2\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam model. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai $r^2 = 0,478$ berada pada hubungan sedang sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, mempunyai hubungan yang sedang.

Pengujian Hipotesis Yang Ketiga

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,413 + 0,148X_1 + 0,349X_2$ atau Tingkat kepuasan kerja = $4,413 + 0,148X_1 + 0,349$. Untuk uji variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) juga pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 29$ ($32-2-1$) diketahui t tabel = 2,045 dan t hitung = 3,313. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, ini berarti H_1 diterima. Dan untuk uji variabel Lingkungan Kerja (X_2) juga pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 29$ ($32-2-1$) diketahui t tabel = 2,045 dan t hitung = 5,314. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, ini berarti H_1 diterima.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk memprediksi atau meramalkan besarnya variabel yang mempengaruhi secara bersama-sama (simultan) atas variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan berdasarkan 2 variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi antara dua variabel.

Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dibawah ini merupakan hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 25.0 :

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 23,789$, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dengan $df_{reg} = 2$ dan $df_{res} = 30$ adalah 3,32 pada taraf 5%.

Untuk mengambil keputusan didasarkan pada kriteria pengujian dibawah ini: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Pada output didapat F_{tabel} pada df 2 dan 30 adalah 3,32 pada taraf 5%.

Berdasarkan penjelasan di atas maka $23,789 > 3,32$ pada taraf 5%, sehingga H_0 ditolak artinya Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan.

Kemudian untuk mencari besarnya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, dengan menghitung nilai koefisien determinasinya (KD) atau R Square kemudian dikalikan 100%. Dengan bantuan SPSS 25.0 didapatkan R Square sebagai berikut:

Tabel 4
Output Analisis R Square Variabel X_1, X_2, Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,595	3,325
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1				

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien Determinasi atau R Square (r^2) adalah 0,621. Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, adalah $KD = r^2 \times 100\% = 0,621 \times 100\% = 62,1\%$

Jadi besar pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, adalah 62,1%. Sisanya $100\% - 62,1\% = 37,9\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam model. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai $r^2 = 0,621$ berada pada hubungan kuat sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, mempunyai hubungan yang kuat.

Pembahasan

Sesuai dengan analisis hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) diketahui memiliki $t_{hitung} = 3,183$ dan $t_{tabel} = 2,042$ dan Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan sigbifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, dengan demikian variabel Gaya

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Indah Astuti (2017), serta memperkuat hasil penelitiannya.

Adapun pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Panca Dharma Balikpapan seperti yang di uraikan pada persamaan regresi sebagai berikut, pada tabel di atas juga pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 30$ ($32-1-1$) diketahui $t_{tabel} = 2,042$ dan t_{hitung} Lingkungan Kerja = 5,241. Karena $t_{hitung} 5,241 > t_{tabel} 2,042$, dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan, ini berarti H_1 diterima. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian oleh Supriyanto, Djoko Santoso (2012).

Dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Panca Dharma Balikpapan, dalam hasil penelitian di atas maka telah diketahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Panca Dharma Balikpapan, Hal ini terlihat pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} 23,789 > F_{tabel} 3,32$ dan sig. $0,000 < 0,05$ pada taraf 5%, sehingga H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja

(X₂) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMK Panca Dharma Balikpapan. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Maseda, Arya, 2019, serta memperkuat hasil penelitiannya.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja di SMK Panca Dharma Balikpapan adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki total skor 3,72 artinya masuk kriteria Baik, untuk Lingkungan kerja memiliki total skor 3,88 artinya masuk kriteria Baik dan untuk Kepuasan kerja memiliki total skor 3,69 artinya masuk kriteria baik. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Panca Dharma Balikpapan, secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai $r^2 = 0,621$ berada pada hubungan kuat sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Panca Dharma Balikpapan, mempunyai hubungan yang kuat, sehingga kondisi fisik lingkungan kerja di sekolah lebih ditingkatkan lagi hubungannya dengan proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman Yusuf. 201. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MTsN 1 Kota Tangerang Selatan*.
- Abdurrachmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Anisah Darumeutia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, Universitas Negeri Yogyakarta
- As'ad. 2015. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Liberty. Yogyakarta.
- Bambang, 2016, *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Yayasan Badan. Penerbit Gadjah mada, Edisi 4, Yogyakarta.
- Burhan Bungin, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Kencana. Jakarta.
- Dewi Riyanti, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ajb Syariah Bumiputer A Cirebon, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
- Dewi. 2015. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ecogreen Oleochemicals*. Medan
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit. Semarang.
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kartini Kartono. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kasiram. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif - kuantitatif*. Malang
- Kompr. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja
- Kreitner & Kinicki. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Lisa Nurpalesa. 2014. *Universitas Negeri Yogyakarta, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Di Sleman Yogyakarta*.

- Nana Sudjana dan Ibrahim. 2016. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algesindo. Bandung.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press. Yogyakarta.
- Nawawi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada
- Nitisemito, 2017. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nursalam. 2018. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 3*. Jakarta: Selemba Medika.
- Rahmayani. 2016. *Pengaruh Kemampuan Auditor, Skeptisisme Profesional Auditor, Teknik Audit dan Whistleblower Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Audit Investigasi dalam Pengungkapan Kecurangan, JOM FEKON Vol. 1 No.2 Oktober 2016*.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Singarimbun dan Effendi. 2016. *Metode Penelitian Survei*, Edisi. Revisi, PT. Pustaka LP3ES
- Soetopo dan Soemanto. 2016. *Kepemimpinan Dan Supervisi*. Bina Aksara. Jakarta.
- Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta. Bandung.
- Syarifatul Fajriyah. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Universitas Mercu Buana*.