PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) DI SOLOK

TESIS

Ditulis Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Magister
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Oleh
RADIA ELINA
NIM. 212012041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR
2025 M/1447 H

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RADIA ELINA

NIM : 212012041

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI SDIT SOLOK",** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



RADIA ELINA

NIM. 212012041

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama RADIA ELINA, NIM 212012041 Dengan judul: "***Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok***", Memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk dilanjutkan ke sidang Munaqasah

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Batusangkar, Agustus 2025

Pembimbing I

Dr. Adripen.,M.Pd
NIP.196505041993031003

Pembimbing II

Dr.Dona Afriyani,S.Si., M.Pd
NIP. 19820402500602003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama RADIA ELINA, NIM 212012041, dengan judul: "***Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Solok***", telah diuji dalam Ujian Munaqasah Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 23 Agustus 2025.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanggal Persetujuan	Tanda Tangan
1	Dr. Farida Arianti, M.Ag NIP. 197803232007012026	Ketua Sidang	28/8-2025	
2	Dr. Sirajul Munir, M.Pd NIP. 197407251999031003	Penguji Utama	28/8.25	
3	Dr. Isra Nurmai Yenti, M.Pd NIP. 198205212005012003	Penguji Pendamping	28/8.25	
4	Dr. Adripen, M.Pd NIP. 196505041993031003	Pembimbing I/Penguji III	27/8.25	
5	Dr. Dona Afriyani, NIP. 198204252006042003	Pembimbing II/Penguji IV	28/8.25	

Batusangkar, 23 Agustus 2025
Mengetaui,
Direktur Pascasarjana UIN
Mahmud Yunus Batusangkar

Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc
NIP. 197704012008011024

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan KaruniaNya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Solok".** Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar. Shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Nabi besar umat sedunia, yakninya Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun umatnya untuk menjalani kehidupan dunia yang bermanfaat dan mendapatkan kehidupan akhirat yang Bahagia.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar. Peneliti menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini banyak bimbingan, arahan, motivasi serta kontribusi dari berbagai pihak baik berupa moril maupun materil. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati ucapan terima kasih peneliti haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D sebagai Rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan berbagai arahan, bimbingan, dan kebijakan dalam meningkatkan kompetensi mahasiswanya.
2. Bapak Prof. Dr. Suswati Hendriani, M.Pd., M.Pd., sebagai Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Bapak Prof Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Direktur Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
4. Bapak Dr.Muhammad Husni Shidqi, M.A, Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan nasehat dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Adripen, M.Pd., Sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini

6. Bapak Dr. Dona Afriyani,S.Si., M.Pd Sebagai Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak Dr.Muhammad Fazis.,M.Pd dan Bapak Dr.Abhanda Amra.,M.Ag yang telah memvalidasi instrumen penelitian ini sehingga penyusunan tesis ini menjadi lebih baik.
8. Kepala Perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar Ibuk Armizawati, S.IP, beserta anggota yang telah memberikan pelayanan perpustakaan yang baik serta pinjaman koleksi buku untuk bahan pembuatan tesis.
9. Teristimewa peneliti ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah (M. Guntur) dan Ibu (Perdawati) tercinta, saudara-saudara, kerabat teman-teman rekan guru semua yang telah memberikan doa-doa terbaiknya, motivasi serta *support system* terbaik dalam pembuatan Tesis ini.
10. Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan guru-guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) yang berada di Solok yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini dan senantiasa selalu memberikan kemudahan dalam pengambilan data penelitian.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Batusangkar, Agustus 2025

Penulis

Radia Elina
NIM: 212012041

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR LAMPIRAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Masalah 7
D. Rumusan Masalah 7
E. Tujuan Penelitian 8
F. Manfaat Penelitian 8
G. Definisi Operasional 9
H. Iuran Penelitian 11
BAB II LANDASAN TEORI 12
A. Landasan Teori 12
1. Kepuasan Kerja 12
2. Kepemimpinan 23
3. Lingkungan kerja 35
B. Penelitian yang Relevan 41
C. Kerangka berfikir 43
D. Hipotesis 45
BAB III 46
METODE PENELITIAN 46
A. Jenis Penelitian 46
B. Tempat dan Waktu Penelitian 46
C. Populasi dan Sampel 47
D. Instrumen Penelitian 49
E. Validitas dan Reliabelitas 51
F. Teknik Pengumpulan Data 56
G. Teknik Analisis Data 57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 64

A. Hasil Penelitian 64
1. Analisis Deskriptif 64
2. Uji Asumsi Klasik/Uji Prasyarat 66
4. Uji Hipotesis 71
B. Pembahasan 77
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan pada beberapa SDIT di Kota/Kab Solok 77
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pada beberapa SDIT di Kota/Kab Solok 80
3. Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pada beberapa SDIT di Kota/Kab Solok 84
BAB V 89
PENUTUP 89
A. Kesimpulan 89
B. Saran Penelitian 89
C. Implikasi Penelitian 90
DAFTAR PUSTAKA 91

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian 46
Tabel 3. 2 Populasi dan Sampel 49
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen 50
Tabel 3. 4 Nilai Skala Likert (Positif) 57
Tabel 3. 5 Nilai Skala Likert (Negatif) 57
Tabel 3. 6 Klasifikasi Deskriptif Data kepemimpinan, ... 58
Tabel 4. 1 Item-Total Statistics Kepemimpinan 52
Tabel 4. 2 Item-Total Statistics Lingkungan Kerja 53
Tabel 4. 3 Item-Total Statistics Kepuasan Kerja Guru 54
Tabel 4. 4 Reliability Statistics kepemimpinan 55
Tabel 4. 5 Reliability Statistics lingkungan kerja 56
Tabel 4. 6 Reliability Statistics kepuasan kerja 56
Tabel 4. 7 Descriptive Statistics Kepemimpinan 64
Tabel 4. 8 Descriptive Statistics Lingkungan Kerja 65
Tabel 4. 9 Descriptive Statistics Kepuasan Kerja Guru 65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogrof Smirnov (X1-Y) 66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas (X1-Y) 68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas (X2-Y) 68
Tabel 4. 13 Coefficients 69
Tabel 4. 14 Test of Homogeneity of Variances 70
Tabel 4. 15 Test of Homogeneity of Variances 70
Tabel 4. 16 Uji Heterokedastisitas 71
Tabel 4. 17 Model Summary 72
Tabel 4. 18 Uji Regresi Linear Sederhana (X1-Y) 72
Tabel 4. 19 Model Summary 73
Tabel 4. 20 Uji Regresi Linear Sederhana (X2-Y) 74
Tabel 4. 21 ANOVA 75
Tabel 4. 22 Model Summary 75
Tabel 4. 23 Regresi Linier Berganda 76

ABSTRAK

RADIA ELINA, NIM **212012041** by tiltle **"The Influence of Leadership and Work Environment on Teacher Job Satisfaction at Integrated Islamic Elementary Schools in Solok". Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.**

This study aims to: 1) Examine the influence of leadership on teacher job satisfaction at Integrated Islamic Elementary Schools (SDIT) in Solok; 2) Examine the influence of the work environment on teacher job satisfaction at Integrated Islamic Elementary Schools (SDIT) in Solok; 3) Examine the joint influence of leadership and work environment on teacher job satisfaction at Integrated Islamic Elementary Schools (SDIT) in Solok.

This research is quantitative with a descriptive methodological approach. The population of this study was 105 teachers drawn from all contract teachers with more than two years of service and from staff at several Integrated Islamic Elementary Schools in Solok. The sample used in this study was probability sampling. The data collection method used was an online questionnaire. The questionnaires were distributed to respondents and then analyzed using descriptive and inferential analysis. Descriptive analysis consisted of maximum and minimum table analysis, calculating the mean, and calculating the standard deviation. Meanwhile, inferential statistical analysis consisted of data normality tests, data linearity tests, homogeneity tests, and hypothesis testing. Hypothesis testing was conducted both partially and simultaneously. Partial testing was conducted using product-moment correlation and simple linear regression, and simultaneous testing was conducted using multiple correlation and multiple linear regression.

The results of the study indicate that the reality of principal leadership at Islamic Elementary Schools in Solok is in the high category with an average score of 1.3186. The reality of the work environment at Integrated Islamic Elementary Schools in Solok is in the high category with an average score of 0.9662. The reality of teacher job satisfaction at Integrated Islamic Elementary Schools in Solok is in the high category with an average score of 1.089. Furthermore, there is an influence between principal leadership and teacher job satisfaction at Islamic Elementary

Schools in Solok, with a simple linear regression equation of Y = 7.600 + 0.580X1. There is an influence of the work environment on teacher job satisfaction at Integrated Islamic Elementary Schools in Solok, with a simple linear regression equation of Y = 11.028 (α) + 1.246 (X). Furthermore, there is a simultaneous influence between the principal's leadership and the work environment on teacher job satisfaction at the Integrated Islamic Elementary School in Solok with a multiple linear regression equation, namely Y = 6.726 + 0.412X1 + 0.708X2. The implications of this study are: 1) so that leadership in schools is better, especially improving human resources (HR). Good quality education is seen from the quality of human resources. 2) so that teachers and staff can carry out their duties and responsibilities better, and can increase work productivity with the support of a conducive and pleasant work environment. 3) for future researchers who want to conduct similar research, it is better to use other methods and focus more on factors that may influence teacher job satisfaction. The completion of this thesis, the researcher hopes that it can be a contribution of thought that can be used as literature for researchers who will conduct similar research.

Keywords: Leadership, Work Environment and Teacher Job Satisfaction

ABSTRAK

RADIA ELINA, NIM **212012041** dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Solok". Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok; 2) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok; 3) Menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metodologis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 guru diambil dari keseluruhan guru kontrak diatas dua tahun dan juga dari staf yang ada pada beberapa Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah probability sampling sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner online dan kuesioner disebar kepada responden kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif terdiri atas tabel maksimum, minimum, menghitung rata-rata, dan menghitung standar deviasi. Sedangkan analisis statistik inferensial terdiri atas uji normalitas data, uji lienaritas data, uji homogenitas dan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan. Secara parsial melalui uji korelasi *product moment* dan regresi linear sederhana, sedangkan secara simultan melalui uji korelasi ganda dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa realitas kepemimpinan kepala sekolah Pada SDIT di Solok berada pada kategori tinggi dengan niai rata-rata 1,3186. Realitas lingkungan kerja pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 0,9662. Realitas kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 1,089. Selanjutnya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada SDIT di Solok dengan persamaan regresi linear

sederhana yaitu Y = 7,600 + 0,580X1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok dengan persamaan regresi linear sederhana Y = 11,028 (α) + 1,246 (X). Selanjutnya terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok dengan persamaan regresi linear berganda yaitu Y = 6,726 + 0,412X1 + 0,708X2. Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) agar kepemimpinan di sekolah lebih baik terutama meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Mutu pendidikan yang bagus dilihat dari bagaimana kualitas SDM. 2) agar guru dan staf dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan didukungnya lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. 3) bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian serupa sebaiknya menggunakan metode yang lain dan lebih berfokus terhadap faktor-faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Adapun selesainya tesis ini peneliti berharap semoga dapat menjadi sumbangsi pemikiran yang dijadikan sebagai literature bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan individu terpenuhi melalui interaksi dan pengalaman dalam lingkungan kerja pendidikan. Kepuasan ini berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga pendidik. Menurut Widya (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja guru dan orang tua murid dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas kepemimpinan serta pelayanan administrasi sekolah. Dalam konteks serupa, Sofiati & Sumarni (2016) mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut (Robbins, S. p., & Judge, 2015). Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pengajaran, keterlibatan guru di sekolah, serta kesejahteraan psikologis mereka. Menurut Mulyasa (2011), guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, semangat kerja yang besar, dan memiliki komitmen terhadap kemajuan peserta didik serta institusi sekolah.

Pada pelaksanaan survei kepuasan publik merupakan amanat dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 yang mewajibkan instansi penyelenggara layanan publik, termasuk sektor pendidikan, untuk melakukan survei kepuasan minimal sekali dalam setahun. Plt. Kepala Biro Kerja Sama dan Humas, Anang Ristanto, menyampaikan bahwa indeks kepuasan di bidang pendidikan mencapai skor 81,7 dengan peningkatan tertinggi sebesar 9,6 poin pada layanan Dinas Pendidikan.

Menurut Kepala BBPMP Sumatera Barat, Muslihuddin, Kabupaten Solok meraih peringkat tertinggi se-Sumatera Barat dalam survei kepuasan tahun 2023. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan Indeks Kepuasan Masyarakat

(IKM) Tahun 2024 terhadap Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang melibatkan 249 responden (September–Desember 2024) menunjukkan nilai IKM sebesar 84, yang dikategorikan baik (RPI 2024). Sementara itu, survei di Kabupaten Kaur menunjukkan tingkat kepuasan kerja guru berada dalam kategori sedang, yaitu sebesar 65,5%, dengan 19,0% kategori rendah dan 15,5% kategori tinggi. IKM menjadi indikator penting untuk mengukur persepsi masyarakat terhadap mutu layanan publik. Di sisi lain, hasil survei di SMA Negeri 70 Jakarta menunjukkan bahwa tingkat kepuasan guru dan orang tua murid terhadap pelayanan tata usaha hanya mencapai skor 75,6 yang tergolong kurang baik.

Pada kenyataannya, masih banyak guru yang menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, mulai dari keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, hingga gaya kepemimpinan yang kurang mendukung. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru secara komprehensif.

Kepuasan kerja guru sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor. Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator kepuasan kerja yang meliputi: isi pekerjaan, upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat diperkuat atau diperlemah oleh lingkungan di mana guru bekerja, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan suportif dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Menurut Path-Goal Theory of Leadership yang dikemukakan oleh (Moorhead, G., & Griffin (2013), pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memfasilitasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan melalui pemberian dukungan, arahan, dan kesempatan berpartisipasi. Demikian pula, lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi fisik maupun psikososial mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan keterkaitan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian oleh Suryani (2021)menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah pertama. Sementara itu, studi dari Wulandari, R., & Hidayat (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, bersih, dan harmonis meningkatkan kepuasan kerja guru secara langsung.

Namun, di berbagai sekolah masih ditemukan fenomena ketidakpuasan kerja guru yang ditandai dengan rendahnya loyalitas, tingginya keluhan terhadap beban kerja, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Ketimpangan ini menjadi indikasi bahwa faktor-faktor penyebab kepuasan kerja belum sepenuhnya diperhatikan secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di salah satu Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), diperoleh gambaran bahwa kondisi kepuasan kerja guru menunjukkan dinamika yang beragam. Sebagian guru menyatakan merasa sangat puas dengan lingkungan kerja yang terjalin baik, terutama dalam hal hubungan antar rekan kerja yang saling menghargai serta suasana komunikasi yang terbuka. Kepemimpinan kepala sekolah juga dipandang positif karena dinilai mampu memberikan arahan, saran, dan solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi guru, baik terkait siswa maupun situasi sekolah secara umum. Hal ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja non fisik serta kepemimpinan partisipatif telah berjalan dengan baik dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Namun demikian, tidak semua guru merasakan kepuasan kerja yang sama. Dari hasil wawancara singkat, beberapa guru menyatakan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik, khususnya yang berkaitan dengan suhu ruangan yang kurang nyaman, kualitas udara di ruang kelas yang tidak selalu baik, serta kebisingan yang ditimbulkan akibat pembangunan di sekitar lingkungan sekolah. Faktor-faktor fisik tersebut menimbulkan gangguan kenyamanan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja sebagian guru.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru belum merata, termasuk di beberapa Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kota Solok. Terdapat perbedaan mencolok antara harapan guru terhadap kondisi kerja ideal dengan kenyataan yang mereka hadapi sehari-hari. Beberapa guru merasa puas karena memiliki ruang untuk berkembang, sementara sebagian lainnya merasa terbebani, kurang dihargai, atau bahkan kehilangan semangat dalam menjalankan profesinya.

Secara fisik, lingkungan kerja di sebagian SDIT di Solok sudah cukup memadai. Sarana dan prasarana pendukung pembelajaran seperti ruang kelas, perpustakaan, serta media pembelajaran berbasis digital sudah tersedia. Namun secara psikologis, suasana kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan guru. Interaksi antarguru yang kurang harmonis, komunikasi satu arah dari pimpinan, hingga tekanan kerja yang tinggi sering kali menimbulkan beban psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan kerja tidak hanya ditentukan oleh fasilitas, tetapi juga oleh iklim kerja dan hubungan interpersonal yang sehat.

Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Dalam beberapa SDIT di Solok, masih ditemukan pola kepemimpinan yang cenderung *top-down*, di mana kepala sekolah mengambil keputusan tanpa melibatkan seluruh pihak secara partisipatif. Padahal, menurut teori kepemimpinan partisipatif yang dikemukakan oleh Luthans (2011) pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Minimnya pelibatan guru dalam kebijakan sekolah menciptakan jarak antara pimpinan dan staf, serta mengurangi kepuasan kerja guru.

Kondisi tersebut diperparah oleh kemampuan adaptasi guru terhadap perubahan yang terjadi secara mendadak. Misalnya, pergantian sistem pembelajaran, perubahan kebijakan kurikulum, atau penggunaan teknologi baru sering kali diterapkan secara cepat tanpa persiapan matang. Guru mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri karena keterbatasan waktu,

minimnya pelatihan, dan kurangnya pendampingan. Perubahan yang tidak disertai dengan dukungan yang cukup akan menimbulkan tekanan dan menurunkan kepuasan kerja.

Selain itu, kebijakan sekolah mengenai pemberian reward dan pelatihan pengembangan diri juga belum sepenuhnya diterapkan secara merata. Beberapa guru memperoleh penghargaan dan akses pelatihan yang cukup, sementara yang lain merasa terabaikan. Ketidakadilan dalam pemberian kesempatan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, kecemburuan antarpegawai, dan menurunkan loyalitas terhadap lembaga. Padahal, sistem penghargaan dan pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dari pemenuhan kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg dalam teori dua faktornya.

Meskipun masih terdapat berbagai kendala, perlu diakui bahwa sebagian guru di beberapa SDIT di Kota Solok menunjukkan dedikasi tinggi dan semangat kerja yang kuat, terutama ketika mereka merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta mendapatkan dukungan moral dan spiritual dari lingkungan kerja. Fenomena ini menjadi indikasi bahwa dengan pengelolaan kepemimpinan yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat, kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan secara signifikan.

Selain upaya dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja, sekolah juga secara rutin menyelenggarakan bimbingan keislaman setiap pekan bagi para guru**.** Kegiatan ini menjadi sarana penguatan spiritual yang tidak hanya memperdalam pemahaman tentang ajaran Islam, tetapi juga menumbuhkan sikap ikhlas dan syukur dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Melalui bimbingan ini, para guru dibekali nilai-nilai keagamaan yang memperkokoh integritas, kesabaran, dan komitmen dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja dari aspek batiniah. Kondisi positif ini menjadi modal penting yang dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai contoh praktik baik (*best practice*) bagi sekolah-sekolah lain dalam upaya membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berbagai penelitian sebelumnya turut memperkuat pentingnya peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian oleh Suryani (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah menengah. Demikian pula Wulandari, R., & Hidayat (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun psikologis berkorelasi positif dengan kepuasan kerja guru. Namun, hasil-hasil tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks sekolah dasar Islam terpadu yang memiliki karakteristik dan nilai keislaman tersendiri dalam manajemen kelembagaannya.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan tersebut, maka diperlukan kajian ilmiah untuk mengetahui secara lebih mendalam bagaimana **"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok"**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja, sekaligus memberikan rekomendasi bagi pimpinan sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan adil.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan pada poin sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah yang ada diantaranya:

1. Tingkat kepuasan kerja guru belum merata.
2. Lingkungan kerja secara fisik sudah memadai, namun secara psikologis belum sepenuhnya nyaman.
3. Kepemimpinan belum sepenuhnya melibatkan partisipasi semua pihak dalam pengambilan keputusan.
4. Terdapat guru yang merasa puas dengan kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan mampu memberikan saran terhadap permasalahan yang dihadapi guru.

5. Hubungan antar guru di lingkungan sekolah menunjukkan kondisi yang harmonis dan saling menghargai.
6. Guru mengalami kesulitan beradaptasi dengan perubahan yang mendadak.
7. Pelaksanaan reward dan pelatihan belum menjangkau semua guru secara adil.
8. Belum diketahui secara pasti sejauh mana kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SDIT.

C. Batasan Masalah

Dengan adanya identifikasi masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian difokuskan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru, khususnya dalam aspek partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan pemberian reward.
2. Penelitian juga dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, yang mencakup lingkungan fisik (sarana, prasarana, fasilitas kerja) dan lingkungan psikologis (iklim kerja, hubungan sosial, serta kenyamanan emosional guru di tempat kerja).
3. Objek penelitian adalah guru-guru yang mengajar di beberapa Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Solok, baik guru kelas maupun guru bidang studi, dengan minimal masa kerja satu tahun agar dapat memberikan data yang relevan dan stabil.
4. Aspek kepuasan kerja guru yang dikaji meliputi isi pekerjaan, kompensasi, promosi, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, serta kondisi kerja secara umum, sesuai indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018).
5. Penelitian tidak membahas faktor lain di luar kepemimpinan dan lingkungan kerja, seperti faktor individu, latar belakang keluarga, atau aspek ekonomi personal guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang penulis jabarkan dapat diperoleh beberapa rumusan masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh yang siginifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepemimpinana dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kepuasan Kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

2. Secara praktis

   Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak, di antaranya adalah:

   a. Bagi Lembaga Pendidikan

      Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi sekolah untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sekolah secara menyeluruh, mulai dari aspek lingkungan kerja, kepemimpinan untuk meningkaytkan kepuasan kerja guru disekolah. Penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan model sekolah yang ideal, dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan Kerja.

      Hasil penelitian dapat menjadi pedoman bagi lembaga pendidikan

dalam mengembangkan kompetensi pegawai yang berkualitas, efektif, seperti kemampuan meningkatkan kepemimpinan, kepuasan Kerja.

b. Pengambil Kebijakan

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi pemerintah dan para pengambil kebijakan dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih tepat sasaran dan efektif, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja serta mutu pendidikan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan membekali penulis dengan pemahaman mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kepuasan Kerja. Hal ini akan sangat bermanfaat dalam pengembangan lingkungan kerja di bidang pendidikan.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional ini akan menjadi pedoman bagi peneliti dalam mengukur dan menafsirkan data yang diperoleh. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih objektif dan dapat diandalkan.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau positif dari guru sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja mencerminkan seberapa jauh harapan guru terhadap pekerjaannya telah terpenuhi. Menurut Spector (2017), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tershadap pekerjaannya yang mencakup aspek positif maupun negatif. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Luthans (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kesimpulannya dalam penelitian ini, kepuasan kerja guru dioperasionalkan sebagai respon emosional dan sikap guru terhadap pekerjaannya, yang diukur melalui indikator: isi pekerjaan, supervisi,

organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial, rekan kerja, serta kondisi pekerjaan.

2. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Gaya kepemimpinan yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang jelas, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dukungan terhadap bawahan, serta pemberian motivasi kerja. Menurut Siagian (2017), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu Yukl (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan serta bagaimana melakukannya secara efektif. Sedangkan Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. Kesimpulannya dalam penelitian ini, kepemimpinan dioperasionalkan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru melalui indikator: adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, dan menjadi sumber inspirasi.

3. **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja guru, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kondusif dan meningkatkan produktivitas. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan

dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lestari (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan keterikatan antara pekerja dengan tempat kerjanya. Kesimpulannya dalam penelitian ini, lingkungan kerja dioperasionalkan sebagai kondisi fisik maupun non fisik yang dirasakan guru dalam melaksanakan pekerjaan, meliputi aspek fisik (penerangan, suhu, kualitas udara, kebisingan, aroma, dan keamanan kerja) serta aspek non fisik (hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan).

H. Iuran Penelitian

Iuran penelitian ini yaitu pembuatan artikel hasil penelitian. Artikel hasil penelitian ini akan disusun untuk dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional terakreditasi seperti: *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Judul artikel *"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok"*

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Mohtar (2019) kepuasan kerja mencerminkan sikap positif individu dalam menyesuaikan diri secara sehat terhadap berbagai kondisi di tempat kerja, termasuk aspek upah, lingkungan sosial, kondisi fisik, dan faktor psikologis yang menyertainya. Kepuasan ini menunjukkan kemampuan individu untuk merespons situasi kerja dengan cara yang adaptif dan konstruktif.

Bahri (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk respon emosional dan kognitif yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan ini terdiri dari dua dimensi, yaitu kepuasan afektif, yang mencerminkan penilaian emosional individu terhadap suasana kerja dan pengalaman sehari-hari di lingkungan pekerjaan, serta kepuasan kognitif, yang didasarkan pada pertimbangan logis terhadap hasil atau peluang kerja yang diperoleh. Artinya, individu merasa puas jika pekerjaannya memenuhi ekspektasi atau memberikan hasil yang sesuai dengan harapan rasionalnya. Lebih lanjut, menurut Mukhtar (2017), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh evaluasi pribadi terhadap sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan individu. Faktor-faktor personal seperti kendali diri (self-control), status, masa kerja (senioritas), kecocokan dengan minat pribadi, serta kepuasan hidup secara umum turut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang.

Kesimpulannya, kepuasan kerja merupakan gabungan dari perasaan positif secara emosional dan rasional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan ini sangat dipengaruhi oleh faktor

internal (seperti kepribadian dan motivasi individu) maupun faktor eksternal (seperti kondisi kerja dan penghargaan yang diterima).

Kepuasan kerja merupakan respons emosional yang muncul sebagai hasil persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaan yang dijalani mampu memenuhi harapan dan kebutuhannya. Dalam konteks manajemen organisasi pendidikan, kepuasan kerja menjadi isu yang sangat penting karena berdampak besar tidak hanya bagi guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga terhadap peserta didik, orang tua, serta keseluruhan sistem sekolah. Bagi pegawai, kepuasan kerja menciptakan suasana emosional yang positif selama menjalankan tugasnya, sedangkan bagi lembaga sekolah, hal ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, pembentukan sikap kerja yang lebih baik, dan perbaikan perilaku dalam lingkungan kerja Suwartini, (2017).

Secara ideals, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang dan bangga guru terhadap profesinya. Tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja serta kualitas proses pembelajaran. Beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja antara lain meliputi: gaji, kesempatan promosi, supervisi yang efektif, tunjangan tambahan, bentuk penghargaan, sistem peraturan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta efektivitas komunikasi dalam organisasi.

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga turut menentukan kualitas pendidikan secara menyeluruh di sekolah. Kepuasan ini mencakup dimensi material dan non-material yang dialami guru selama bekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula

kemungkinan terciptanya lingkungan belajar yang produktif, suasana kerja yang harmonis, serta hasil pembelajaran yang berkualitas.

b. Teori kepuasan kerja

Riva'i, V & Sagala (2013) mengemukakan bahwa terdapat tiga teori utama yang sering dijadikan acuan dalam menjelaskan konsep kepuasan kerja, yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul dari adanya perbedaan antara harapan individu dengan kenyataan yang dirasakan dalam pekerjaan. Apabila realitas kerja melebihi harapan, maka individu cenderung merasakan kepuasan yang tinggi, sehingga selisih (gap) yang terbentuk bersifat positif. Sebaliknya, apabila realitas lebih rendah dari harapan, maka akan timbul ketidakpuasan. Dengan demikian, tingkat kepuasan sangat bergantung pada sejauh mana pencapaian kerja mampu memenuhi ekspektasi karyawan.

2) Teori Keadilan (Equity Theory)

Dalam teori ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap keadilan dalam lingkungan kerja, khususnya dalam hal pembagian hasil atau imbalan. Pegawai akan membandingkan rasio input (usaha, waktu, keterampilan) dan output (gaji, penghargaan) yang mereka terima dengan rekan kerja lainnya. Apabila perbandingan ini dirasakan seimbang atau adil, maka kepuasan akan tercapai. Namun jika dirasakan tidak seimbang, terutama dalam hal ketidakadilan, maka akan muncul ketidakpuasan. Meskipun dalam beberapa kasus ketidakseimbangan yang menguntungkan bisa saja menimbulkan kepuasan, hal itu tidak selalu berlaku secara universal.

3) Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Dikembangkan oleh Herzberg, teori ini memisahkan faktor-faktor pekerjaan menjadi dua kategori: faktor motivasional (motivators) dan faktor pemeliharaan (hygiene factors). Faktor motivasional mencakup aspek-aspek seperti tantangan dalam pekerjaan, kesempatan berprestasi, pengakuan, serta peluang untuk berkembang dan promosi. Jika faktor-faktor ini terpenuhi, maka akan muncul rasa puas terhadap pekerjaan. Namun jika tidak terpenuhi, hal tersebut belum tentu menyebabkan ketidakpuasan. Sebaliknya, faktor pemeliharaan meliputi gaji, hubungan antar rekan kerja, kebijakan organisasi, supervisi, dan kondisi kerja. Ketidakterpenuhan faktor ini akan menyebabkan ketidakpuasan, namun pemenuhannya tidak serta merta menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi, melainkan hanya mencegah ketidakpuasan (Bahri S, 2018).

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja guru sangat ditentukan oleh sejumlah faktor yang berperan dalam mendukung mutu pengajaran, kesejahteraan pribadi, serta kualitas interaksi sosial di lingkungan sekolah. Beberapa aspek utama yang memengaruhi kepuasan kerja guru meliputi:

1) Aspek Kualitas Pengajaran

a) Kebebasan dalam Metode Mengajar

Guru yang diberi keleluasaan untuk merancang dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik serta dinamika kelas akan cenderung merasa lebih puas terhadap profesinya.

b) Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Kepuasan kerja juga meningkat ketika guru dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan penting, seperti

penentuan kurikulum dan strategi pembelajaran, karena hal ini mencerminkan penghargaan terhadap peran profesional mereka.

c) Ketersediaan Sarana Belajar Mengajar

Kelengkapan fasilitas pendidikan seperti buku ajar, alat peraga, media pembelajaran, serta teknologi pendukung-berpengaruh langsung terhadap kenyamanan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, dan turut menjadi indikator penting dalam kepuasan kerja mereka.

2) Aspek Sosial dan Hubungan Interpersonal

a) Interaksi dengan Siswa

Kepuasan kerja guru turut dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan peserta didik. Guru yang merasa mampu membangun interaksi yang positif serta memberi dampak inspiratif kepada siswa, umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

b) Relasi Antarrekannya

Hubungan antar rekan kerja yang harmonis, kooperatif, dan saling menghargai sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat. Guru yang merasa didukung dan diterima oleh rekan sejawatnya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan loyalitas terhadap institusi. Lingkungan kerja yang kolaboratif dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), hubungan interpersonal di tempat kerja termasuk dalam faktor kontekstual yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa hubungan sosial yang baik antar rekan kerja

memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

c) Peran Dukungan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang suportif melalui pemberian arahan, penguatan, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung. Kepala sekolah yang memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta kesempatan bagi guru untuk berkembang secara profesional, akan meningkatkan persepsi positif guru terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan yang suportif juga menciptakan rasa aman dan kepercayaan, yang menjadi dasar terbentuknya kepuasan kerja. Menurut *Path-Goal Theory of Leadership* Moorhead & Griffin (2013), pemimpin efektif adalah mereka yang mampu menjelaskan tujuan dan memberikan dukungan yang dibutuhkan bawahan untuk mencapainya. Selain itu, Mulyasa (2016) menegaskan bahwa kepala sekolah yang komunikatif dan demokratis mampu menciptakan peningkatan kepuasan kerja.

3) Aspek Kesejahteraan dan Penghargaan

a) Kompensasi Finansial

Kesejahteraan ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan gaji dan tunjangan yang layak, menjadi faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja. Gaji yang kompetitif dan insentif yang proporsional

mampu meningkatkan semangat dan loyalitas guru terhadap institusi

b) Peluang Pengembangan Profesional

Kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri, seperti pelatihan, seminar, atau studi lanjut, memberikan dorongan positif bagi guru karena menunjukkan pengakuan terhadap kontribusi mereka dan mendukung pertumbuhan karier.

4) Aspek Lingkungan Kerja

a) Kondisi Fisik dan Sarana Sekolah

Lingkungan fisik yang tertata rapi, ruang belajar yang nyaman, serta tersedianya infrastruktur penunjang mengarah pada kenyamanan kerja yang lebih baik, yang secara tidak langsung meningkatkan kepuasan guru.

Lingkungan fisik yang tertata dengan baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, sehingga guru merasa betah berada di sekolah dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Menurut Mahadika (2019), lingkungan kerja fisik seperti ruang kelas yang bersih, fasilitas yang lengkap, dan keamanan sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang positif mampu mengurangi stres dan meningkatkan persepsi terhadap kenyamanan kerja.

b) Tingkat Beban Kerja dan Tantangan Profesi

Pembagian tugas yang tidak proporsional, beban administratif yang berlebihan, serta tuntutan yang tinggi tanpa dukungan memadai dapat menurunkan

kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen beban kerja yang adil agar guru dapat fokus pada fungsi utamanya dalam pembelajaran. (Suwartini, 2017)

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja guru. Lingkungan yang mendukung secara fisik maupun psikososial akan meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya

d. Strategi untuk Meningkatkan Kepuasan kerja guru

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan Kerja antara lain:

1) Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan staf lainnya.
2) Memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja baik Kerja, baik dalam bentuk materi maupun non-materi.
3) Menyediakan fasilitas dan dukungan yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka, termasuk akses ke teknologi dan pelatihan.
4) Menjamin kesejahteraan finansial Kerja, termasuk pengupahan yang adil, tunjangan, serta insentif kinerja.
5) Mengurangi beban administrasi yang berlebihan agar guru dapat fokus pada kegiatan pengajaran dan pembelajaran.

Lingkungan kerja sebaiknya dibentuk berdasarkan kebutuhan para guru dan diarahkan untuk memenuhi harapan mereka (Bakrie et al., 2019). Dengan kata lain, persepsi terhadap kualitas lingkungan kerja yang baik seharusnya tidak ditentukan dari sudut pandang penyedia layanan (dalam hal ini lembaga pendidikan), melainkan dari perspektif penerima layanan, yaitu guru sebagai tenaga pendidik yang merasakan langsung dampaknya terhadap kepuasan kerja mereka.

Valarie A. Zeithaml dan Mary Jo Bitner menjelaskan bahwa harapan pelanggan merupakan tolok ukur atau referensi yang digunakan untuk menilai pengalaman layanan, dan umumnya disusun berdasarkan keyakinan pelanggan tentang apa yang seharusnya atau kemungkinan akan mereka terima. Artinya, sebelum seseorang bergabung dengan suatu lembaga pendidikan, mereka telah membentuk ekspektasi terhadap mutu layanan yang akan diberikan, termasuk dalam hal ini adalah pelayanan terhadap guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian penting dari pemangku kepentingan sekolah. (I Nyoman Rinala, 2013).

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja mencakup beberapa aspek berikut:

1) Pekerjaan

Menggambarkan sejauh mana isi pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan rasa puas bagi individu. Guru yang merasa bahwa pekerjaannya bermakna, menantang secara intelektual, serta memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan peserta didik akan lebih cenderung merasa puas. Kepuasan juga meningkat ketika guru merasa memiliki kebebasan dalam mengajar, kesempatan untuk berinovasi, dan mengalami perkembangan diri dari aktivitas mengajarnya.

2) Upah

Mengacu pada kompensasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, dan apakah jumlah tersebut dirasa adil serta mencukupi kebutuhan. Dalam konteks kepuasan kerja, upah dipandang tidak hanya dari nominalnya, tetapi juga dari persepsi tentang keadilan dan kecukupannya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Guru akan merasa puas apabila gaji yang

diterima dianggap setimpal dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan kepada sekolah.

3) Promosi

Menunjukkan adanya peluang bagi karyawan untuk berkembang melalui jenjang karier atau kenaikan jabatan. Guru yang diberi peluang untuk mengikuti pelatihan, mendapatkan penugasan yang menantang, atau memiliki prospek kenaikan jabatan akan merasa dihargai dan termotivasi. Ketersediaan sistem promosi yang adil dan transparan juga berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4) Pengawasan

Berkaitan dengan peran atasan dalam memberikan arahan, petunjuk, serta pengawasan selama pelaksanaan tugas. Supervisi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai bentuk dukungan dan fasilitasi. Guru akan lebih puas apabila merasa diperhatikan, diarahkan, dan mendapat umpan balik yang membangun dari pimpinan sekolah.

5) Hubungan dengan Rekan Kerja

Mencerminkan sejauh mana rekan kerja saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan terbuka terhadap kolaborasi akan menciptakan iklim kerja yang sehat. Guru akan merasa puas apabila mereka dapat bekerja dalam tim yang solid, mendapatkan dukungan emosional dari rekan sejawat, serta merasa dihargai dalam komunitas kerja.

Sementara itu, Robbins & Judge (2015: 181–182) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan meliputi:

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Kepuasan diperoleh ketika karyawan merasa pekerjaannya menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, serta

menumbuhkan rasa tanggung jawab. Hal ini termasuk pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan menantang secara mental.

2) Supervisi

Mengacu pada bentuk pengawasan dari atasan, termasuk pendekatan dan metode yang digunakan dalam membimbing karyawan. Efektivitas supervisi berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan.

3) Rekan Kerja

Interaksi sosial di tempat kerja menjadi salah satu sumber kepuasan. Kehadiran rekan kerja yang ramah dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, perilaku pimpinan juga menjadi determinan utama dalam hal ini.

4) Promosi

Meliputi kemungkinan kemajuan karier serta kejelasan dan keadilan dalam prosedur promosi yang diterapkan oleh organisasi.

5) Gaji

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan sistem pengupahan, yang melibatkan kesesuaian antara upah yang diterima, tuntutan pekerjaan, keterampilan individu, serta standar upah di lingkungan sekitar.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja mencakup aspek:

1) Pekerjaan itu sendiri (makna, beban, dan tanggung jawab)
2) Supervisi
3) Kompensasi dan penghargaan (Gaji)
4) Peluang pengembangan dan promosi
5) Gaya dan dukungan kepemimpinan
6) Kondisi kerja
7) hubungan sosial di tempat kerja

Pemahaman terhadap indikator-indikator ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi guru atau karyawan pada umumnya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi individu maupun kelompok dalam aspek pikiran, perasaan, dan perilaku, serta mengarahkan seluruh potensi dan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati (Simarmata, Sihombing & Purba, 2021)

Menurut Munajat (2021) kepemimpinan merupakan rangkaian tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin dituntut untuk mampu memberikan pengaruh, dukungan, serta motivasi kepada para pengikutnya agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan semangat tinggi demi tercapainya sasaran bersama. Seorang pemimpin juga perlu menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan individu dan organisasi secara simultan.

Senada dengan itu, Suparman (2019) menekankan bahwa kepemimpinan merupakan kecakapan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama, mengambil tindakan, serta mengikuti arahan dalam rangka mencapai sasaran bersama. Pengaruh ini tidak hanya melalui arahan langsung, tetapi juga melalui keteladanan, pengawasan, dan kerja sama yang efektif untuk menciptakan komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

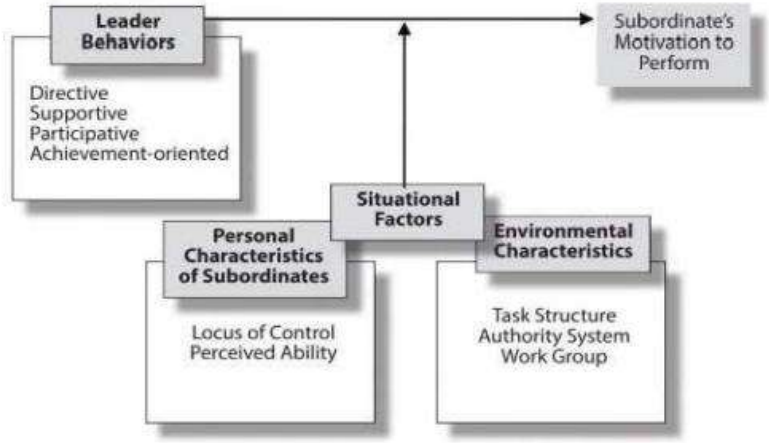
Menurut Suparman (2019), kepala sekolah adalah seorang tenaga pendidik yang memperoleh tugas tambahan sebagai pengelola sekaligus pemimpin dalam suatu institusi pendidikan

formal. Pengangkatan kepala sekolah dilakukan oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dimilikinya. Dalam sejarahnya, istilah kepala sekolah dahulu dikenal sebagai "Mantri Guru", yang berarti pemimpin bagi para guru, dengan tugas utama memastikan para guru dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik. Seiring perkembangan zaman, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas sebagai pemimpin guru, tetapi juga berkembang menjadi seorang pemimpin dan manajer institusi pendidikan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan guna meningkatkan kinerja secara kolektif demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama**.**

b. Teori kepemimpinan

Moorhead dan Griffin mengemukakan bahwa teori kepemimpinan Path-Goal menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam menjelaskan serta mempermudah jalan yang harus dilalui oleh bawahannya untuk meraih tujuan atau penghargaan yang diharapkan (Fattah 2017). Teori ini menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi guna mendorong pencapaian kinerja secara maksimal.

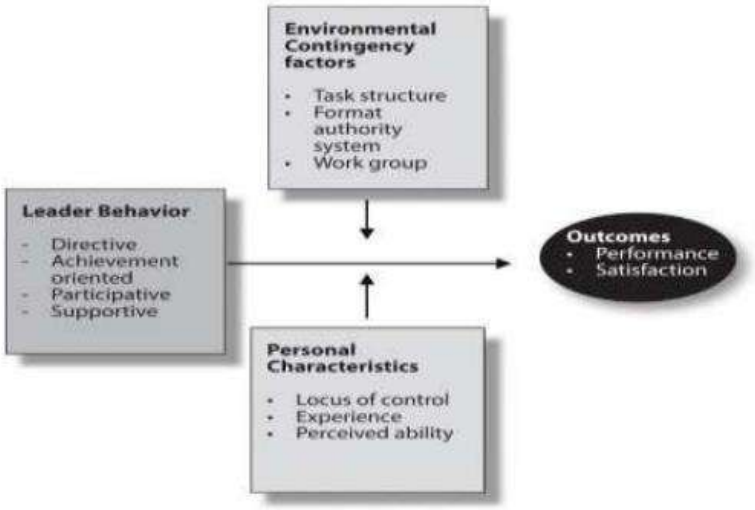


Gambar 1.1. The Path-Goal Theory Of Leadership

Sumber : House (1971)

Lebih lanjut, Moorhead dan Griffin menggambarkan dalam model visual (Gambar 1.1) bahwa perilaku kepemimpinan memengaruhi motivasi bawahan dalam mencapai kinerja tertentu. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak, melainkan juga ditentukan oleh kondisi situasional yang berfungsi sebagai variabel moderator. Variabel situasional ini mencakup dua hal utama, yaitu karakteristik individu bawahan dan kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi.

Menurut Robbins dan Judge, teori kepemimpinan Path-Goal digambarkan secara visual melalui ilustrasi pada Gambar 1.2 berikut.



Gambar 1.2. Path Goal Theory

Menurut McShane dan Glinow, *Path-Goal Theory of Leadership* merupakan teori kepemimpinan kontingensi yang berakar pada teori harapan (expectancy theory) dalam motivasi. Teori ini mengaitkan berbagai gaya kepemimpinan dengan karakteristik karyawan tertentu dan situasi kerja yang berbeda. Robbins dan Judge juga menggambarkan teori ini secara visual dalam Gambar 1.2 (*Path-Goal Theory*), yang memperlihatkan hubungan antara perilaku kepemimpinan, kondisi situasional, dan hasil akhir (outcomes).

Kedua pendapat ini memiliki kesamaan dalam esensi, meskipun terdapat perbedaan dalam aspek hasil (output) yang ditekankan. Teori ini menyoroti dua jenis variabel kontingensi yang memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap hasil kerja:

1) Faktor lingkungan, yaitu aspek-aspek eksternal yang berada di luar kendali bawahan, termasuk struktur tugas, sistem otoritas formal, serta dinamika dalam kelompok kerja.
2) Karakteristik individu bawahan, mencakup hal-hal seperti lokus kendali, tingkat pengalaman, dan kapasitas pemahaman yang dimiliki.

Faktor lingkungan akan menentukan bentuk perilaku kepemimpinan yang diperlukan untuk melengkapi kondisi tersebut agar kinerja bawahan optimal. Sebaliknya, karakteristik individu akan memengaruhi bagaimana mereka memaknai tindakan pemimpin dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, jika gaya kepemimpinan tidak sesuai atau terlalu dominan terhadap struktur yang sudah ada atau tidak selaras dengan karakteristik bawahan, maka efektivitas kepemimpinan dapat menurun.

Teori ini juga memberikan beberapa prediksi spesifik, di antaranya:

1) Gaya kepemimpinan direktif lebih efektif dalam situasi di mana tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan, namun kurang efektif jika tugas sudah sangat terstruktur.
2) Gaya suportif meningkatkan kepuasan dan kinerja bawahan terutama dalam tugas yang berulang dan membosankan.
3) Kepemimpinan direktif cenderung dianggap berlebihan oleh bawahan yang sudah berpengalaman atau memiliki tingkat pemahaman tinggi.
4) Bawahan dengan lokus kendali internal (percaya dapat mengontrol nasib sendiri) cenderung lebih puas dengan gaya kepemimpinan partisipatif.
5) Gaya kepemimpinan berorientasi pada pencapaian *(achievement-oriented)* meningkatkan persepsi bawahan bahwa usaha mereka akan berbuah hasil, khususnya dalam tugas yang tidak jelas strukturnya.

Tahapan awal perkembangan teori ini mengidentifikasi empat gaya utama kepemimpinan: direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Gibson dan koleganya juga menegaskan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bawahan melalui pendekatan kerangka kerja kepemimpinan yang mereka susun.

c. Fungsi kepemimpinan

Simarmata & Purba (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki sejumlah fungsi penting yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun fungsi-fungsi tersebut meliputi:

1) Fungsi Perencanaan.Pemimpin dituntut untuk merumuskan perencanaan yang matang melalui pengembangan strategi yang tepat dan relevan dengan sasaran organisasi. Perencanaan ini menjadi fondasi utama dalam menentukan arah dan prioritas tindakan organisasi.
2) Fungsi Komunikasi. Seorang pemimpin harus berperan sebagai komunikator yang efektif, mampu menjalin komunikasi secara vertikal (dengan atasan dan bawahan), horizontal (antar rekan sejawat), serta diagonal (lintas divisi atau fungsi) guna memastikan kelancaran arus informasi dalam organisasi.
3) Fungsi Pemecahan Masalah (Problem Solving). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul, baik yang bersifat potensial maupun aktual. Hal ini termasuk mengenali gejala-gejala awal dan merumuskan solusi yang tepat secara sistematis.
4) Fungsi Pengawasan. Dalam menjalankan pengawasan, pemimpin perlu membangun jejaring kerja sama yang luas dengan para pemangku kepentingan dan organisasi lain. Selain itu, pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memberikan dukungan kepada anggota tim, mengelola waktu secara efektif, serta mengembangkan tata kelola organisasi yang lebih baik.
5) Fungsi Evaluasi. Pemimpin bertanggung jawab melakukan evaluasi terhadap kinerja anggota tim, menetapkan keputusan strategis berdasarkan ide-ide yang relevan, serta memberikan

penilaian yang objektif sesuai dengan standar dan kebijakan yang berlaku.

d. Jenis-jenis kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain. Efektivitas dari pengaruh tersebut sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dengan demikian, keberhasilan suatu lembaga sangat bergantung pada pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya (Hidayat & Banten, 2020). Adapun beberapa jenis gayakepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Pemimpin Otokrasi

Gaya ini ditandai dengan dominasi pemimpin dalam pengambilan keputusan. Istilah "otokrasi" berasal dari kata *auto* (sendiri) dan *kratos* (kekuasaan), yang berarti kekuasaan terpusat pada satu orang. Pemimpin otokratis merasa bertanggung jawab penuh atas kemajuan organisasi dan menghendaki seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan keinginannya. Ia cenderung khawatir jika hal-hal tidak terjadi sebagaimana rencana yang telah ditetapkan.

2) Pemimpin Permisif

Pemimpin permisif memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, tipe ini sering kali menyebabkan batas antara pemimpin dan bawahan menjadi kabur, sehingga muncul kemungkinan bawahan mengambil alih kendali. Jika dibiarkan, gaya ini dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam organisasi.

c) Pemimpin Demokrasi

Dalam gaya ini, pemimpin menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompok dan mengedepankan partisipasi bersama dalam setiap proses organisasi, mulai dari perencanaan hingga

evaluasi. Kepemimpinan demokratis mendorong keterlibatan aktif anggota tim dan menghargai setiap kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan bersama.

d) Pemimpin Paternalistis

Gaya ini didasarkan pada hubungan seperti antara orang tua dan anak. Pemimpin dianggap lebih bijak, berpengalaman, dan memiliki kewenangan yang dihormati oleh bawahannya. Bawahan merasa berkewajiban untuk menaati arahan pemimpin karena menganggapnya lebih unggul dalam segala hal.

e) Pemimpin Kharismatis

Kepemimpinan ini didasarkan pada daya tarik personal pemimpin, yang mampu membangkitkan kekaguman, loyalitas, dan kepercayaan dari para pengikut. Karisma pemimpin menciptakan pengaruh yang mendalam, tidak hanya terhadap pengikutnya, tetapi juga terhadap masyarakat luas dan pemimpin lainnya. Karakter dan kepribadian pemimpin menjadi landasan utama keberhasilan gaya ini.

f) Pemimpin Administratif atau Eksekutif

Pemimpin dengan gaya ini berfokus pada kemampuan manajerial dan administratif dalam mengelola organisasi secara efisien. Pemimpin administratif memiliki keahlian teknis dan birokratis, serta menjadi motor penggerak dalam pembangunan dan modernisasi, khususnya dalam aspek teknologi, industri, dan manajemen.

g) Pemimpin Situasional

Pendekatan ini menekankan pentingnya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Para ahli menekankan bahwa tidak ada satu gaya yang cocok untuk semua situasi. Pemimpin dituntut untuk fleksibel dan mampu menyesuaikan perilakunya agar efektif dalam menghadapi dinamika kelompok dan tantangan organisasi yang beragam.

e. Indikator kepemimpinan

Menurut Rivai (2004) indikator kepemimpinan secara umum mencakup beberapa aspek penting yang mencerminkan efektivitas dan pengaruh seorang pemimpin dalam organisasi. Adapun indikator-indikator tersebut adalah:

1) Bersifat adil. Dalam suatu organisasi, pemimpin yang adil berperan penting dalam menciptakan rasa persatuan dan solidaritas di antara anggota. Keadilan menjadi fondasi dalam menjaga kesepahaman dan kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan guna mencapai tujuan bersama.
2) Memberi sugesti/saran. Sugesti dalam konteks kepemimpinan merujuk pada pengaruh positif yang mampu membangkitkan semangat, rasa percaya diri, dan kebersamaan di kalangan bawahan. Peran pemimpin dalam memberikan motivasi dan dorongan sangat penting untuk menjaga partisipasi aktif dan harga diri anggota tim.
3) Pemimpin berperan krusial dalam mengarahkan dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian tersebut tidak terjadi secara otomatis, tetapi memerlukan dukungan nyata dari pemimpin, baik dalam hal perencanaan strategis maupun penciptaan iklim kerja yang kondusif bagi kolaborasi.
4) Katalisator. Seorang pemimpin yang efektif mampu berperan sebagai katalisator, yaitu mempercepat proses kerja dan peningkatan kinerja dengan cara mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Pemimpin jenis ini memberikan dorongan dan energi positif yang membangkitkan semangat kerja anggota tim.
5) Pemimpin wajib memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi bawahannya. Rasa aman ini mencakup aspek psikologis dan fisik, yang tercipta melalui sikap pemimpin yang positif, solutif, dan mendukung, sehingga menumbuhkan rasa

percaya diri dan bebas dari ketakutan atau kecemasan dalam bekerja.

6) Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga menjadi representasi atau wajah dari organisasi itu sendiri. Tindakan, sikap, dan ucapan seorang pemimpin mencerminkan nilai-nilai organisasi, dan karenanya harus menjadi contoh atau role model yang baik bagi seluruh anggota.
7) Sumber Inspirasi. Pemimpin yang inspiratif mampu memberikan motivasi, membangun semangat kerja, dan mendorong bawahan untuk mencapai target organisasi. Ia memahami arah dan tujuan organisasi dengan jelas serta mampu menyalurkan pemahaman tersebut kepada bawahannya agar mereka merasa termotivasi dan berdaya (Sitorus dan Silviana 2020).

Indikator Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan seseorang didalam sebuah organisasi menurut para ahli. Menurut Kartono (2017), indikator yang dapat dijadikan rujukan untuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan analitis Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2) Keterampilan berkomunikasi Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3) Keberanian Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4) Kemampuan mendengar Berguna untuk mendengerakan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberikan

tugas saja akan tetapi bawahan perlu diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya.

5) Ketegasan Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

Menurut Siagian (2017:121-122) indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1) Iklim saling mempercayai Sangat penting bagi pimpinan dan karyawan untuk menciptakan iklim atau suasana saling mempercayai. Kondisi ini akan tercipta ketika seorang pemimpin memperlakukan bawahannya dengan baik dan bertanggung jawab serta pihak bawahan menerima dan mempercayai sikap pemimpin.
2) Penghargaan terhadap ide bawahan Seorang pemimpin yang senantiasa memberikan apresiasi terhadap ideide yang diberikan oleh karyawan akan memberikan perasaan tersendiri bagi bawahannya. Karyawan akan bersemangat dalam menciptakan ideide kreatif yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi di masa yang akan datang.
3) Memperhitungkan perasaan para bawahan Perasaan adalah sesuatu yang sangat sensitif yang ada pada diri manusia. Ketika pimpinan memberikan perhatian kepada seluruh karyawan secara baik dan adil, maka hal ini akan memberikan pengaruh positif bagi performa para karyawan. Hal ini dikarenakan, bahwa perhatian yang diberikan kepada manusia merupakan visi manajerial yang didasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
4) Perhatian pada kenyamanan kerja. Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapanharapan dari perilaku individu. Dari harapan ini, akan menghasilkan peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan

sebagai pemimpin sementara lainnya berperan sebagai bawahan.

5) Pengakuan terhadap status bawahan Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional. Pengakuan atas status para anggota secara tepat dan profesional mencakup sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.
6) Perhatian pada kesejahteraan Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.
7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

Kesimpulan dari indikator yang penulis ambil adalah Berdasarkan pandangan para ahli seperti Rivai, Kartono, dan Siagian, dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan yang relevan untuk digunakan dalam penelitian ini mencakup tujuh aspek utama yang mencerminkan efektivitas dan pengaruh seorang pemimpin dalam organisasi, khususnya di lingkungan sekolah. Ketujuh indikator tersebut adalah:

1) Bersifat Adil
2) Memberi Sugesti atau Saran
3) Mendukung Tujuan Organisasi

4) Bertindak sebagai Katalisator
5) Menciptakan Rasa Aman
6) Sebagai Representasi/Wajah Organisasi
7) Menjadi Sumber Inspirasi.

Indikator-indikator ini selaras dengan karakteristik kepemimpinan yang berhasil menurut berbagai pendekatan, yakni pemimpin yang adil, komunikatif, berani, peduli, inspiratif, serta mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan harmonis. Oleh karena itu, indikator tersebut sangat relevan untuk dijadikan acuan dalam menilai kualitas kepemimpinan di lingkungan sekolah.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku karyawan. Dalam sistem pengendalian manajemen terpadu, lingkungan kerja menjadi komponen penting yang mencakup berbagai unsur seperti tenaga kerja, peralatan, kondisi kerja, kepemimpinan, serta kebijakan organisasi. Bahri S (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik di sekitar area kerja yang mampu menciptakan suasana menyenangkan, aman, nyaman, dan mendukung karyawan untuk merasa betah dalam bekerja.

Mu'alimin & Cahyadi (2014) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang mengelilingi karyawan selama menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik seperti fasilitas dan ruang kerja, maupun nonfisik seperti hubungan sosial dan budaya organisasi, yang secara langsung mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

Sementara itu, menurut Lewa dan Subowo lingkungan kerja dibentuk sedemikian rupa agar mampu menciptakan keterikatan

antara pekerja dan tempat kerjanya. Lingkungan kerja dikatakan ideal jika memungkinkan karyawan bekerja secara efisien, dalam kondisi yang sehat, aman, serta nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memperlambat kinerja, meningkatkan beban kerja, dan menghambat perancangan sistem kerja yang produktif. (Lestari, 2021)

b. Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) membagi lingkungan kerja ke dalam dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja nonfisik dan fisik.

1) Lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek-aspek hubungan sosial dan interaksi yang terbentuk di dalam organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, setiap individu tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berkoordinasi dan berinteraksi dengan rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama.
2) Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi-kondisi nyata yang ada di sekitar area kerja dan dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan ini dibagi menjadi dua bagian:
   a) Lingkungan langsung, yaitu elemen-elemen yang secara langsung digunakan atau disentuh oleh karyawan, seperti meja, kursi, komputer, dan peralatan kerja lainnya.
   b) Lingkungan tidak langsung atau umum, mencakup faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan kerja, seperti suhu ruangan, kelembaban udara, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, dan warna dinding ruangan.

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayant (2011) terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja serta kenyamanan dan

produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Pencahayaan

   Penerangan yang memadai di tempat kerja berperan penting dalam menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Cahaya yang optimal seharusnya cukup terang tanpa menyebabkan silau, guna menunjang ketelitian dan kesehatan visual saat bekerja.

2) Suhu ruangan. Manusia memiliki sistem fisiologis yang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan suhu lingkungan. Namun, kemampuan adaptasi ini memiliki batas. Oleh karena itu, suhu ruang kerja yang terlalu panas atau dingin dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

3) Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban di tempat kerja berkaitan erat dengan suhu dan sirkulasi udara. Kombinasi antara suhu, kelembaban, kecepatan aliran udara, serta radiasi panas dapat memengaruhi keseimbangan termal tubuh manusia, yang pada akhirnya berdampak pada kenyamanan kerja.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja. Kualitas udara yang baik sangat penting bagi metabolisme dan kesehatan karyawan. Udara yang tercemar atau mengandung zat berbahaya, serta rendahnya kadar oksigen, dapat menyebabkan kelelahan, gangguan pernapasan, bahkan penurunan konsentrasi.

5) Kebisingan di tempat kerja. Suara bising yang tidak diinginkan dapat menjadi sumber gangguan serius dalam lingkungan kerja. Kebisingan jangka panjang tidak hanya menurunkan kenyamanan, tetapi juga dapat merusak pendengaran dan mengganggu komunikasi antarpegawai.

6) Musik di tempat kerja. Musik dengan nada lembut yang dipilih secara tepat dapat meningkatkan suasana hati dan semangat kerja karyawan. Namun, musik yang tidak sesuai dengan

konteks kerja justru dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan efektivitas kerja.

7) Keamanan. Keamanan kerja mencakup perlindungan dari ancaman eksternal maupun potensi bahaya di dalam lingkungan kerja itu sendiri. Penting untuk menerapkan prinsip-prinsip Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna menjadikan lingkungan kerja yang aman bagi seluruh pegawai.

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Mahadika (2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Beberapa indikator utamanya antara lain:

a) Penerangan, yaitu pencahayaan yang memadai untuk mendukung keselamatan dan kelancaran pekerjaan. Cahaya yang tidak cukup atau terlalu terang dapat menurunkan efisiensi kerja.

b) Suhu, di mana tubuh manusia berupaya menyesuaikan diri dengan kondisi temperatur sekitar. Suhu yang stabil membantu menjaga kenyamanan selama bekerja.

c) Kualitas udara, khususnya kadar oksigen yang cukup serta bebas dari polusi atau bau menyengat, berperan penting dalam menjaga kesehatan dan kebugaran selama bekerja.

d) Kebisingan, yang merupakan gangguan suara tidak diinginkan dan berpotensi mengganggu konsentrasi, merusak pendengaran, dan menurunkan produktivitas.

e) Aroma lingkungan, karena bau yang tidak sedap dapat mengganggu fokus kerja. Salah satu solusi adalah penggunaan pendingin ruangan (AC) untuk menetralisasi bau.

f) Keamanan kerja, yaitu pentingnya perlindungan fisik dan pengawasan lingkungan kerja, misalnya melalui keberadaan petugas keamanan (satpam).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik berkaitan dengan aspek psikologis dan hubungan sosial di tempat kerja. Beberapa indikatornya meliputi:

a) Hubungan antar karyawan, yang mencerminkan kualitas interaksi antarpegawai. Hubungan kerja yang harmonis mendorong kerja sama dan meningkatkan efektivitas tim.

b) Hubungan dengan atasan, yang menekankan pentingnya komunikasi dan penghargaan timbal balik antara atasan dan bawahan, guna menciptakan suasana kerja yang saling menghormati dan mendukung kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan kerja. Indikatornya meliputi:

1) Penerangan: Cahaya yang memadai sangat penting agar karyawan dapat melihat dengan jelas dan bekerja tanpa mengalami kelelahan mata. Penerangan yang kurang akan menurunkan konsentrasi, sedangkan penerangan berlebihan dapat menyebabkan silau.
2) Suhu: Suhu ruangan yang nyaman akan meningkatkan konsentrasi dan mengurangi kelelahan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menurunkan motivasi kerja.
3) Kualitas udara: Udara segar dengan sirkulasi yang baik memengaruhi kesehatan fisik dan psikis karyawan. Udara yang pengap dapat menimbulkan rasa kantuk dan cepat lelah.
4) Kebisingan: Tingkat kebisingan yang tinggi mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang tenang akan lebih mendukung produktivitas.

5) Aroma lingkungan: Bau tidak sedap atau menyengat dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi kerja. Sebaliknya, lingkungan yang bersih dan bebas bau menambah rasa nyaman.
6) Keamanan kerja: Lingkungan kerja yang aman, bebas dari bahaya fisik maupun psikis, memberikan rasa tenang sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Indikatornya mencakup:

1) Hubungan antar karyawan: Interaksi yang harmonis antar rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Konflik yang tinggi justru dapat menurunkan semangat kerja.
2) Hubungan dengan atasan: Sikap, perhatian, serta keterbukaan pimpinan terhadap bawahan menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman bekerja.
3) Kondisi fisik tempat kerja (fasilitas, penerangan, sirkulasi udara): Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, serta sirkulasi udara yang lancar berperan dalam mendukung kelancaran pekerjaan.

Indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2016) meliputi:

1) Hubungan kerja sama antar karyawan: Kerjasama tim yang solid menciptakan semangat kebersamaan, memperlancar pekerjaan, dan meningkatkan efektivitas kerja.
2) Dukungan pimpinan: Pemimpin yang memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi dapat meningkatkan rasa percaya diri serta kepuasan kerja bawahan.
3) Peralatan kerja yang memadai: Sarana dan peralatan yang sesuai standar membantu karyawan bekerja lebih cepat, efisien, dan minim kesalahan.
4) Kenyamanan tempat kerja: Suasana kerja yang tenang, tertata rapi, dan bersih akan meningkatkan kenyamanan serta semangat kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Sutrisno (2016) mencakup:

1) Kondisi fisik (penerangan, suhu, tata ruang, peralatan kerja): Faktor fisik ini secara langsung memengaruhi kenyamanan kerja. Tata ruang yang baik, penerangan cukup, suhu yang seimbang, serta peralatan kerja yang mendukung akan meningkatkan efektivitas kerja.
2) Kondisi sosial (hubungan dengan rekan kerja dan atasan, budaya kerja): Hubungan interpersonal yang harmonis, budaya kerja positif, serta interaksi yang saling mendukung akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

Dari keempat ahli ini, bisa kamu simpulkan bahwa indikator lingkungan kerja terbagi atas dua aspek utama:

1) Lingkungan Kerja Fisik → penerangan, suhu, udara, kebisingan, aroma, keamanan.
2) Lingkungan Kerja Non fisik / Sosial → hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian oleh Muhammad Andi Rasyid (2019) berjudul *"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru"* dilakukan di SMA Swasta kumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan dengan pendekatan asosiatif. Temuan menghasilkan bahwa secara parsial, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel kepemimpinan, yang menggantikan variabel komitmen organisasi. (Rasyid & Tanjung, 2020)
2. Penelitian Evi Damayanti dan Ismiyati (2020) berjudul *"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru"* dilaksanakan di SMK Bisnis dan Manajemen

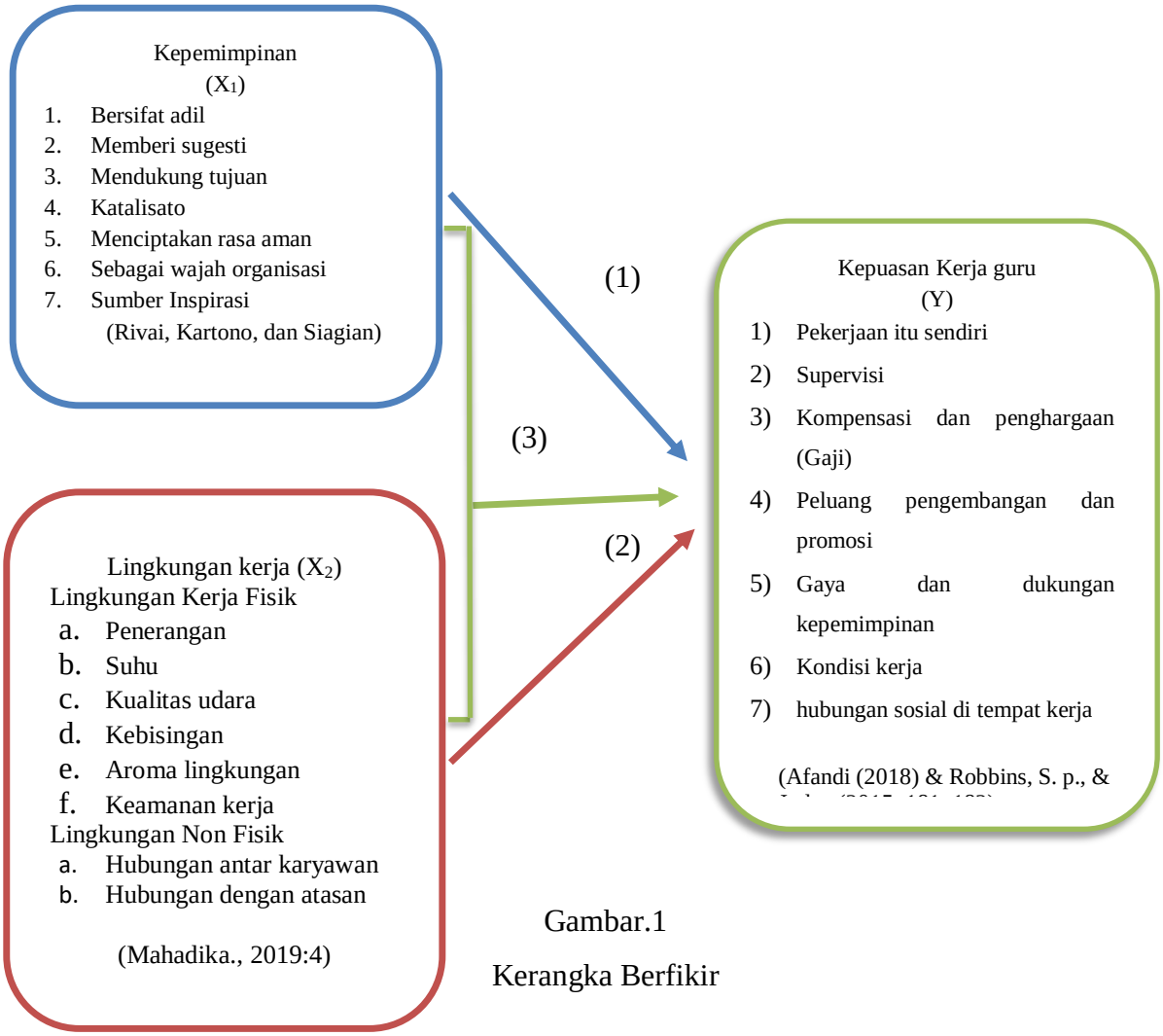
Swasta Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif persentase dan regresi berganda. Hasil analisis ini ketiga variabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, penelitian penulis menitikberatkan pada kepuasan kerja guru dalam konteks lembaga pendidikan swasta berbasis yayasan.

3. Abraham dan Prasetyo (2021) dalam penelitiannya berjudul *"Macroergonomics-Based Approach in Job Satisfaction of Senior High School Teachers in a School in Mindoro Using Herzberg's Two-Factor Theory"* mengkaji kepuasan kerja guru selama masa pandemi dengan pendekatan makroergonomi. Melalui observasi dan diskusi kelompok terfokus, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempertahankan motivasi dan kepuasan guru. Temuan studi menyarankan pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, penghargaan terhadap kinerja guru, pelatihan yang relevan, serta pembagian beban kerja yang seimbang. Dalam penelitian penulis, fokus diarahkan pada guru sebagai ujung tombak pendidikan, yang keberadaannya strategis dalam mencapai tujuan sekolah dan peserta didik, namun sering kali aspek kepuasan mereka kurang mendapat perhatian dari pihak lembaga.
4. Riska Jayanti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA 20 Bone"* menemukan bahwa baik kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi, masing-masing dengan rata-rata skor 1,042; 1,205; dan 1,105. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas serta peningkatan produktivitas guru. Penelitian ini memiliki kedekatan dengan studi

penulis karena mengangkat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

C. Kerangka berfikir

Berdasarkan telah pustakan dan fenomena lebih tepat di Beberapa SDIT di Solok dalam menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Maka dari itu, peneliti mencoba mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Beberapa SDIT di Solok.



Gambar.1

Kerangka Berfikir

Keterangan :

Variabel (X_1) merupakan kualitas kepemimpinan atau bisa disebut variabel bebas

Variabel (X_2) merupakan lingkungan kerja adminsitrasi

garis yang memberikan gamabaran bahwasanya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent

variabel dependent (terikat) adalah kepuasan kerja guru

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian. Rumusan masalah tersebut umumnya disusun dalam bentuk pernyataan. Disebut sementara karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum terbukti secara empiris. Kebenaran hipotesis akan diuji melalui pengumpulan data di lapangan. (Sugiyono, 2012:96)

Adapun hipotetsis dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok.
2. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja administrasi terhadap kepuasan kerja guru.
3. H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja administrasi terhadap kepuasan kerja guru.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan peneliti berupa penelitian lapangan bersifat kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari beberapa variable yang menjadi objek penelitianya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan angka yang disajikan dalam bentuk table dan data berupa angka-angka sebagai hasil akhir dalam menganalisis keterangan tentang hasil varibael yang akan dicari.

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014: 92), strategi asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam mendukung strategi ini, digunakan metode survei sampel, yakni teknik pengumpulan dan analisis data yang dilakukan dengan menghimpun pendapat dari responden melalui penyebaran kuesioner. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X1 (kepemimpinan), X2 (lingkungan kerja), dan variabel Y (kepuasan kerja guru).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Beberapa SDIT di Solok yaitu SDIT Sa'adiah, SDIT Iqra', SDIT Tahfidzul Quran Sabilul Haq dan Shohibul Qur'an. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai pada bulan Januari 2024 dengan rincian:

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan dan tahun						
		Janri 2024	Mar 2024	Mar 2024	Juni 2025	Juli 2025	Agu 2025	Sep 2025
1.	Observasi Awal	✓						
2.	Pembuatan Proposal		✓					
3.	Bimbingan Proposal skripsi			✓	✓			

4.	Sempro					✓		
5.	Perbaikan Proposal					✓		
6.	Bimbingan Instrumen						✓	
7.	Penelitian						✓	
8.	Bimbingan hasil penelitian						✓	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek kajian adalah seluruh guru kontrak yang mengajar di beberapa SDIT Solok dengan jumlah total sebanyak 105 orang tenaga pendidik.

Tabel 3. 2 Populasi Penelitian

No.	Asal sekolah	Jumlah guru	Jumlah Populasi
1.	SDIT Sa'adiah	34 Orang	34 Orang
2.	SDIT Sabilul Haq	26 Orang	26 Orang
3.	SDIT Iqra'	34 Orang	34 Orang
4.	SDIT Shohibul Quran	11 Orang	11 Orang
Jumlah		105 Orang	105 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah probability sampling**,** yaitu metode di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yang berfungsi untuk menghitung ukuran sampel berdasarkan tingkat presisi yang diinginkan yakni :

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

dimana :

$n =$ ukuran sampel

$N =$ ukuran populasi

$e =$ persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih ditolerir atau diinginkan sebanyak 95%.

Maka sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{015}{1 + 105(0{,}05)^2}$$
$$n = \frac{105}{1 + (105 \times 0{,}0025)}$$
$$n = \frac{105}{1{,}2625}$$
$$n = 83{,}16$$

Berdasarkan rumus Slovin, perhitungan sampel didapatkan adalah 83,16 kemudian dibulatkan menjadi 83. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 83 orang. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* yang tidak mengambil semua populasi, yang peneliti hanya memilih guru dengan syarat tertentu seperti kontrak > 2 tahun agar mendapatkan hasil yang mendalam. Dalam penelitian ini juga dikelompokkan dalam jenis kelamin laki-laki dan perempuan agar dapat terwakili *(representatif)*. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2017) dimana sampel dapat dibagi dalam beberapa kategori misalnya pria-wanita. Sedangkan menurut Murat dalam (Syah, 2016) menyatakan bahwa kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin dan pengalaman sehingga peneliti mengkategorikan sampel menurut jenis kelamin. Adapun jumlah sampel berdasarkan strata jenis kelamin disajikan dalam Tabel 3.3.

Tabel 3. 3 populasi dan Sampel

No	Kategori	Jumlah Guru		Perhitungan		Hasil		Jumlah Responden
		P	L	P	L	P	L	
1	SDIT Sa'adiah	32	2	32/105 x 83	2/105 x 83	26	2	28
2	SDIT Iqra'	29	5	29/105 x 83	3/105 x 83	23	2	25
3	SDIT Sabilul Haq	23	3	23/105 x 83	3/105 x 83	18	2	20
4	SDIT Shahibul Quran	9	2	9/105 x 83	2/105 x 83	8	2	10
Jumlah		93	12	Jumlah		75	8	83

Sumber : Data yang dioleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel perhitungan diatas maka jumlah sampel kelompok Kerja dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 75 orang dan Kerja dengan jumlah kelamin laki-laki sebanyak 8 orang dengan total responden 83 orang.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan valid, sehingga memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan dan pengolahan data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner, yang dirancang untuk mengukur tingkat kualitas kepemimpinan dan pelayanan administrasi dalam sistem di Beberapa SDIT di Solok serta hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Kuesioner yang digunakan adalah jenis angket tertutup**.**

Menurut Walgito (1999: 35-37), angket tertutup adalah jenis angket yang menyediakan sejumlah alternatif jawaban atas setiap pertanyaan, sehingga responden hanya dapat memilih jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, angket tertutup membatasi ruang

gerak responden untuk memberikan jawaban di luar opsi yang tersedia, dan hanya memungkinkan mereka menyampaikan pendapat dalam pilihan yang telah disediakan oleh peneliti.

Kisi-kisi instrumen penelitian:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja guru

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Sub Variabel	No. Item
1	Kepemimpinan (X1) (Rivai, Kortono, dan Siagian)	Guru	1. Bersifat adil	1-2
			2. Memberi sugesti	3-4
			3. Mendukung tujuan	5-6
			4. Katalisator	7-8
			5. Menciptakan rasa aman	9-11
			6. Sebagai representasi/wajah organisasi	12-13
			7. Sumber Inspirasi	14-15
2	Lingkungan Kerja (X2) (Mahadika, 2019)	Guru	Lingkungan Kerja Fisik	
			a. Penerangan	16
			a. Suhu	17
			b. Kualitas udara	18
			c. Kebisingan	19
			d. Aroma lingkungan	20
			e. Keamanan kerja	21
			Lingkungan Kerja Non Fisik	
			a. Hubungan antar karyawan	22-23
			b. Hubungan dengan atasan	24-25
3	Kepuasan Kerja Guru (Y)	Guru	3. Pekerjaan itu sendiri	26-28
			4. Supervisi	29-30
			5. Kompensasi dan penghargaan (Gaji)	31-32

	Afandi (2018) & Robbins, S. p., & Judge (2015: 181–182)		6. Peluang pengembangan dan promosi	33-34
			7. Gaya dan dukungan kepemimpinan	33-36
			8. Kondisi kerja	37-38
			9. hubungan sosial di tempat kerja	39-40

E. Validitas dan Reliabelitas

1. Uji Validasi Instrumen

Validitas merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat diterima dan dipercaya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Jenis validitas yang digunakan adalah validitas isi**,** yang biasanya ditentukan berdasarkan penilaian dari para ahli di bidangnya. Peneliti dalam kepenelitian ini melakukan uji validitas yang disebut validator dalam instrument penelitian adalah Dr. Muhammad Fazis, M.Pd dan Dr. Abhamda Amra, S.Pd.,M.Pd. Menurut validator bahasa dari instrumen sudah baku dan layak digunakan. Akan tetapi dalam pernyataan ditambahkan sedikit lagi tujuan pernyataannya.

2. Uji coba angket

Uji validitas item dilakukan melalui analisis validitas, khususnya dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation pada output "Item-Total Statistics". Nilai ini menunjukkan korelasi antara setiap item dengan total skor, yang telah dikoreksi dari koefisien korelasi. Sebagai acuan, item dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi minimal 0,30. Item yang menunjukkan nilai di bawah angka tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak layak digunakan.

a. Uji Validitas Butir

Dalam tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen disebut validitas. Peneliti akan menguji hubungan skor masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi product moment. Dalam memutuskan apakah butir soal valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Jika r- hitung > r- tabel maka butiran soal dinyatakan valid atau sah dan bisa digunakan pada saat riset. Agar memudahkan perhitungan maka digunaka aplikasi yang bisa membantu, salah satunya SPSS. Dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS versi 22.

Dalam instrumen penelitian dengan menggunakan responden uji coba yang dilakukan kepada selain responden guru kontrak > 2 tahun kerja sebanyak 26 orang. Berdasarkan uji coba angket maka diperoleh bahwa dari 40 soal yang disebarkan kepada responden maka setelah dianalisis hanya delapan soal yang tidak valid dengan rincian sebagai berikut:

1) Uji Validasi skala kepemimpinan

   Uji validasi skala kepemimpinan mengacu mengacu kepada defenisi operasional dan telah melaui penilaian para ahli. Tujuan penulis melakukan pengujian validasi instrument untuk mengetahui butir-butir item pernyataan yang terseleksi agar digunakan sebagai instrument pengumpulan data selanjutnya.

   Peneliti melakukan validitas dengan validasi isi. Menurut sukardi (2003:123) Validasi isi adalah sebuah derajat dimana sebuah tes mengukur cakupan sebstansi yang ingin diukur. Validasi ini dipertimbangkan oleh para ahli.

Tabel 4. 1 ***Item-Total Statistics Kepemimpinan***

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	157,54	901,858	,773	,984

P2	157,73	902,525	,791	,983
P3	157,42	937,774	,322	,985
P4	157,54	928,818	,502	,984
P5	157,46	932,658	,470	,984
P6	157,69	900,142	,762	,984
P7	157,58	896,414	,839	,983
P8	157,69	899,822	,887	,983
P9	157,77	889,945	,888	,983
P10	157,73	904,045	,869	,983
P11	157,65	894,795	,919	,983
P12	157,54	899,858	,903	,983
P13	157,54	898,418	,891	,983
P14	157,62	894,166	,830	,983
P15	157,35	903,835	,870	,983

Sumber: Data Primer yang diolah

Table diatas menunjukkan hasil uji validitas kepemimpina yang memiliki 15 item. Dari 15 Item tersebut memiliki nilai *item-total statistics* diatas 0,3 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

2) Uji validitas skala Lingkungan Kerja

Uji validitas kevaliditasan instrumen lingkungan kerja juga melaui validasi isi oleh para ahli yang sama dengan instrumen kepemimpinan dan kepuasan kerja guru. Berikut ini juga akan disajikan table validasi instrumen lingkungan kerja yang diolah pada sistem komputer dengan program SPSS 22.

Tabel 4. 2 Item-Total Statistics Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P16	157,81	902,242	,905	,983
P17	158,04	896,758	,805	,983
P18	158,19	892,322	,770	,984
P19	157,92	901,914	,801	,983
P20	157,92	919,034	,664	,984
P21	157,58	904,094	,881	,983
P22	157,31	921,342	,697	,984

P23	157,46	900,338	,913	,983
P24	157,54	897,698	,903	,983
P25	157,69	894,782	,901	,983

Sumber: data yang diolah

Dari 10 item diatas nilai dekriminasi item pada kolom *corrected item-total* correlation lebih dari 0,3 Sehingga 10 Item diatas bisa dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

3) Uji validitas skala Kepuasan kerja guru

Uji kevaliditasan instrumen kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) juga melaui validasi isi oleh para ahli yang sama dengan instrumen kepemimpinan dan lingkungan kerja. Berikut ini juga akan disajikan table validasi instrumen lingkungan kerja yang diolah pada sistem komputer dengan program SPSS 22

Tabel 4. 3 Item-Total Statistics Kepuasan Kerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P26	157,54	917,858	,619	,984
P27	157,54	913,458	,775	,984
P28	157,54	913,698	,818	,983
P29	157,73	908,525	,828	,983
P30	157,77	908,425	,904	,983
P31	158,08	904,314	,650	,984
P32	157,88	915,386	,616	,984
P33	157,54	913,538	,697	,984
P34	157,88	912,426	,695	,984
P35	157,85	900,855	,840	,983
P36	157,96	907,878	,872	,983
P37	157,92	911,034	,742	,984
P38	158,08	907,594	,711	,984
P39	157,31	935,022	,527	,984
P40	157,58	903,854	,846	,983

Sumber: data yang diolah

Pada table diatas menunjukkan hasil uji validitas kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) dengan 15 item. Dari 15 item diatas nilai dekriminasi item pada kolom *corrected item-total* correlation lebih dari 0,3 Sehingga 15 Item diatas bisa dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

b. Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas instrumen, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk melihat apakah skala yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengukur kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadau (SDIT). Uji reabiltas ini adalah suatu yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Instrumen ini dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* besar dari 0,6. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kecil dari 0,6 maka instrument tersebut menunjukkan kusioner untuk mengukur variable yang tidak reliable.

Berikut ini disajikan table uji reliabilitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru:

1) Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Tabel 4. 4 Reliability Statistics kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	15

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari table diatas, terlihat nilai reliabilitas pada kolom *Cronbach Alpha* menunjukkan 0,964 Sehingga instrument penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

2) Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4. 5 ***Reliability Statistics lingkungan kerja***

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	10

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari table diatas, terlihat nilai reliabilitas pada kolom *Cronbach Alpha* menunjukkan 0,955 Sehingga instrument penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

3) Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 4. 6 Reliability Statistics kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	15

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari table diatas, terlihat nilai reliabilitas pada kolom *Cronbach Alpha* menunjukkan 0,954 Sehingga instrument penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang telah disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian kepada responden yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013:142). Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang bertujuan untuk mengevaluasi dan membandingkan persepsi terhadap kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja di Beberapa SDIT di Solok dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja guru.

Kuesioner akan disebarkan secara online kepada para guru Beberapa SDIT di Solok pada tahun ajaran 2025/2026. Setiap responden diminta untuk memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan oleh peneliti, tanpa memberikan jawaban di luar pilihan tersebut. Skala penilaian yang digunakan mengadopsi skala Likert lima tingkat**,** yaitu: Sangat Puas atau SP, Puas (P), Cukup Puas(CP), Tidak puas (TP), Sangat Tidak Puas (STP)

Tabel 3. 5 Nilai Skala Likert (Positif)

Jawaban	Keterangan	Skor
SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
CP	Cukup Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

Sumber: (Sugyono, 2013)

Tabel 3. 6 Nilai Skala Likert (Negatif)

Jawaban	Keterangan	Skor
SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
CP	Cukup Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif**.** Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan secara objektif dan apa adanya, tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang bersifat umum. Teknik ini juga digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian. Penggunaan analisis regresi dilakukan dengan memenuhi beberapa asumsi statistik tertentu.

1. **Statistik Deskriptif**

Untuk menggambarkan karakteristik dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guru, akan digunakan analisis statistik deskriptif dengan bantuan program SPSS versi 22. Statistik deskriptif ini mencakup perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, minimum, dan standar deviasi.

Selain itu, untuk menganalisis kecenderungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, akan digunakan rumus mean ideal dan standar deviasi ideal sebagaimana dikemukakan oleh (Arikunto, 2016). Berdasarkan hasil perhitungan, variabel-variabel tersebut akan dikategorikan menjadi lima kelompok seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3. 7 Klasifikasi Deskriptif Data kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja

No	Rentangan	Kategori
1	(M_i + 1,5 SD_i) – ke atas	Sangat Baik
2	(M_i + 0,5 SD_i) – (M_i + 1,5 SD_i)	Baik
3	((M_i - 0,5 SD_i) – (M_i + 0,5 SD_i)	Sedang
4	(M_i - 1,5 SD_i) – (M_i + 0,5 SD_i)	Kurang Baik
5	(M_i - 1,5 SD_i) – ke bawah	Tidak Baik

Besarnya rata-rata (M) dihitung dengan menggunakan rumus :

M = $\frac{1}{2}$ (Nilai ideal terendah + Nilai ideal tertinggi) , sedangkan untuk menghitung besarnya simpangan baku idea (SD) = $\frac{1}{6}$ (Nilai ideal tertinggi – Nilai ideal terendah).

2. **Statistik Inferensial**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena beberapa

teknik analisis statistik memerlukan asumsi distribusi data yang normal.

Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Z) dengan bantuan SPSS versi 22 for Windows. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (sig) adalah

1) Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.
2) Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat menggunakan *SPSS For Windows Versi 22* .

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dimodelkan secara linear. Hasil pengujian ditunjukkan pada bagian *"Test of Linearity"* dalam tabel ANOVA. Adapun kriteria penilaiannya adalahJika nilai sig ≤ 0,05, terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

1) Jika sig > 0,5 hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linier.
2) Jika nilai sig > 0,05, maka hubungan tersebut tidak bersifat linear.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah varians dari masing-masing kelompok data (variabel bebas dan terikat) adalah sama. Homogenitas penting untuk menjamin bahwa sampel berasal dari populasi yang seragam.

Kriteria pengambilan keputusan:

1) Jika sig < 0,05 , artinya varians dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak sama
2) Jika sig > 0,05 artinya varian dari dua atau lebih kelompok datanya adalah sama

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi yang kuat di antara variabel-variabel bebas. Jika multikolinearitas terjadi dalam tingkat yang tinggi, hal tersebut dapat menyebabkan hasil estimasi regresi menjadi tidak stabil dan mengandung bias (Ghozali, 2005).

1) Jika Tolerance > 0.1, artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2) Jika VIF < 10, artinya juga tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

3. Uji Regresi

Dalam penelitian ini, hubungan antar variabel akan dianalisis menggunakan korelasi parsial. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, akan digunakan analisis regresi sederhana maupun regresi berganda. Semua analisis statistik tersebut akan diimplementasikan menggunakan perangkat lunak *SPSS versi 22.*

Tujuan dari analisis korelasi parsial dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan bersih antara kepemimpinan dan lingkungan kerja, dengan efek variabel kepuasan Kerja dikendalikan. Dengan kata lain, kita ingin mengetahui seberapa besar kontribusi langsung kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja, tanpa dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Begitu juga dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja, setelah efek variabel kepuasan Kerja dikendalikan.

a. Regresi Sederhana

Model regresi linear sederhana akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas (kepemimpinan atau lingkungan kerja) dengan satu variabel terikat (kepuasan Kerja). Masing-masing model regresi akan menghasilkan koefisien

regresi yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel. Uji-t akan digunakan untuk menguji signifikansi statistik dari koefisien regresi tersebut.

Adapun persamaan umumnya adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek variabel independent yang diprediksi

a = nilai Y ketika X = 0 (nilai konstan)

b = koefisien regresi yang menunjukkan besarnya perubahan pada variabel dependen sebagai akibat dari peningkatan atau penurunan variabel independen. Jika koefisien bernilai positif (+), maka hubungan antar variabel menunjukkan arah yang sejalan (naik), sedangkan jika bernilai negatif (−), maka arah hubungan berlawanan (turun).

X = Subjek pada variabel independent yang memiliki nilai tertentu. Artinya nilai b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka nilai b besar, dan sebaliknya. Selain itu bila nilai koefisien negative maka nilai b juga negative, dan sebaliknya.

b. Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis ketiga, akan dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengestimasi pengaruh simultan dari dua variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap satu variabel dependen (Y)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F akan dilakukan untuk menguji hipotesis bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan Kerja.

Uji dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

1) Merumuskan hipotesis

Ho : kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.

Ha : kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.

2) Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

a) Untuk nilai sig > 0,05, maka Ho diterima sedangkan Ha ditolak.

b) Untuk nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak sedangkan Ha diterima.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t-test)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Dengan kata lain, uji t membantu kita memahami seberapa besar kontribusi suatu faktor tertentu dalam menjelaskan perubahan pada faktor lainnya. Tujuan utama uji t adalah untuk menguji hipotesis apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik atau hanya terjadi secara kebetulan. Uji parsial atau t-test untuk menentukan hubungan antara dua variabel, variabel independen dan dependen. Uji ini menggunakan SPSS versi 22.

Pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi yakni :

1) Jika sig > 0,05, artinya Ho diterima dan Ha ditolak.

2) Jika sig < 0,05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji Simultan (F-test)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan antara beberapa variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya dekolah terhadap Perilaku inovatif guru yang berperan sebagai variabel terikat. Pengujian ini akan

peneliti lakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.

Untuk menentukan apakah model regresi yang kita gunakan signifikan secara keseluruhan, kita akan melakukan uji F. Nilai F hitung akan diperoleh dari output SPSS (pada tabel ANOVA). Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai F kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F berdasarkan derajat bebas yang sesuai.

Dalam perhitungan F tabel, kita perlu mengetahui derajat bebas pembilang (k, yaitu jumlah variabel bebas) dan derajat bebas penyebut (n-k-1, dengan n adalah jumlah data). Tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah $\alpha = 0,05$, yang berarti kita ingin yakin 95% bahwa keputusan kita benar. Menurut Santoso (2000) dasar pengampilan keputusan yaitu :

1) Jika nilai sig < 0,05 , H_0 ditolak artiya ada kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.
2) Jika nilai sig > 0,05, H_0 diterima artiya ada kepemimpinan dan ualitas layanan secara bersama-sama (simultan) tidak ada berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Kepemimpinan

Keseluruhan analisis deskripsi pada skala kepemimpinan dapat dilihat dari tabel 4.7 Peneliti menganalisis data menggunakan bantuan program SPSS 22 yang dijelaskan mengenai analisis deskripsi dari data.

Tabel 4. 7 Descriptive Statistics Kepemimpinan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T.1	83	2,00	10,00	8,4699	1,53287
T.2	83	5,00	10,00	8,6747	1,21081
T.3	83	2,00	10,00	8,4458	1,63985
T.4	83	2,00	10,00	8,0964	1,79168
T.5Rasa Aman	83	3,00	15,00	12,6145	2,62182
T.6	83	2,00	10,00	8,5542	1,68388
T.7	83	2,00	10,00	8,4940	1,57243
Kepemimpinan	83	48,00	140,00	118,2048	20,33246
Valid N (listwise)	83				

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada table. 4.5 diatas, memperlihatkan kesimpulan deskripsi data yang disajikan penulis mengenai variable (Y) yaitu kepuasan kerja guru. Dalam table diatas dapat diketahui subjek yang diteliti sebanyak 83 responden. Penjabaran deskripsi data yang diperoleh nilai terendah *(minimum)* sebesar 48, nilai tertinggi *(maximum)* sebesar 140, *mean* 118 dan *Standard Deviation* 20.

b. Lingkungan Kerja

Analisis deskripsi pada skala kepuasan kerja guru dapat dilihat dari table. Peneliti menganalisis data menggunakan bantuan program SPSS 26 yang dijelaskan mengenai analisis deskripsi dari data.

Tabel 4. 8 Descriptive Statistics Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T.8 L.K.Fisik	83	8,00	30,00	23,5663	4,81409
T.9 L.K.NonFisik	83	4,00	20,00	16,9157	3,04521
LingkunganKerja	83	24,00	90,00	72,5181	13,58206
Valid N (listwise)	83				

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada table. 4.7 diatas, memperlihatkan kesimpulan deskripsi data yang disajikan penulis mengenai variable (Y) yaitu kepuasan kerja guru. Dalam table diatas dapat diketahui subjek yang diteliti sebanyak 83 responden. Penjabaran deskripsi data yang diperoleh nilai terendah *(minimum)* sebesar 24, nilai tertinggi *(maximum)* sebesar 90, *mean* 73 dan *Standard Deviation* 9.

c. Kepuasan Kerja Guru

Tabel 4. 9 Descriptive Statistics Kepuasan Kerja Guru

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T.10 Pekerjaan	83	4,00	15,00	12,6867	2,20270
T.11 Supervisi	83	2,00	10,00	7,8916	1,66757
T.12 Gaji	83	2,00	10,00	8,2530	1,59911
T.13 Pengembangan	83	2,00	10,00	8,2169	1,51455
T.14 Gaya	83	2,00	10,00	8,0843	1,74751
T.15 Kondisi Kerja	83	2,00	10,00	7,5663	1,75439
T.16 Hubungan	83	5,00	10,00	8,7711	1,21299
KepuasanKerjaGuru	83	33,00	140,00	114,1687	19,63187
Valid N (listwise)	83				

Sumber: Data Primer diolah

Pada table diatas, diketahui subjek yang diteliti sebanyak 83 reesponden. pada indikator yang membahas mengenai pekerjaan itu

sendiri diperolehlah nilai terendah *(minimum)* sebesar 33 nilai tertinggi *(maximum)* sebesar 140 nilai rata-rata *(mean)* yang diperoleh 114 dan standar devisiasi 20.

2. Uji Asumsi Klasik/Uji Prasyarat

Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas. Agar mempermudah dalam menganalisis data, maka peneliti akan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 untuk pengolahan data hasil penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja guru (Y) berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal apabila sig > α = 0,05 dan begitupun sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila sig < α = 0,05. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22 for windows. Berdasarkan uji prasyarat diperoleh maka, kesimpulan dari uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogrof Smirnov (X1-Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	LingkunganKerja	KepuasanKerja Guru
N		83	83	83
Normal Parameters[a,b]	Mean	118,2048	,0000000	114,1687
	Std. Deviation	20,33246	7,66179307	19,63187
Most Extreme Differences	Absolute	,142	,074	,148
	Positive	,142	,072	,094

Negative	-,127	-,074	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z	1,293	,672	1,346
Asymp. Sig. (2-tailed)	,071	,758	,053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru pada beberapa sekolah dasar islam terpadu di solok diketahui nilai Kolmogrof Smirnov signifikansi sebesar 0,071 dengan menggunakan taraf signifikansi yang diperoleh lebih besar dari α (0,071 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru berdistribusi normal.

Pada hasil uji normalitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada beberapa sekolah dasar islam terpadu di solok diketahui nilai Kolmogrof Smirnov signifikansi sebesar 0,78 dengan menggunakan taraf signifikansi yang diperoleh lebih besar dari α (0,78 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji prasyarat yang kedua adalah uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan yang terbentuk antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial dan linear. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sesuai dengan garis linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) linear atau tidak. Dan uji prasyarat untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) linear atau tidak. Kriteria pengujian linearitas dengan olahan SPSS versi 22 for windows, yaitu nilai *sig linearty* > 0,05 maka terdapat tidak hubungan yang linear dan jika nilai

sig linearty < 0,05 maka terdapat hubungan yang linear.

1) Linearitas Kepemimpinan

Hasil uji linearitas untuk kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas (X1-Y)

Hasil Uji Linearitas (X1-Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TKeKerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	7768,384	27	287,718	16,865	,000
		Linearity	7008,939	1	7008,939	410,845	,000
		Deviation from Linearity	759,445	26	29,209	1,712	,047
	Within Groups		938,290	55	17,060		
	Total		8706,675	82			

Berdasarkan tabel 4.9 hasil analisis SPSS versi 22 from windows diperoleh uji lineritas persamaan garis regresi dari baris *nilai Sig linearty*, dengan nilai signifikansi 0,000 dan menggunakan taraf 0,05. Nilai signifikansi yang diperolah tersebut lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru pada beberapa sekolah daar islam terpadu di solok.

2) Uji Linearitas Lingkungan Kerja

Hasil uji linearitas untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas (X2-Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TKeKerja * Lkerja	Between	(Combined)	7768,821	24	323,701	20,019	,000
		Linearity	7133,830	1	7133,830	441,180	,000

	Groups	Deviation from Linearity	634,992	23	27,608	1,707	,052
	Within Groups		937,853	58	16,170		
	Total		8706,675	82			

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis SPSS versi 22 from windows diperoleh uji lineritas persamaan garis regresi dari baris *Sig linearty*, dengan nilai signifikansi 0,000 dan menggunakan taraf 0,05. Nilai signifikansi yang diperolah tersebut lebih kecil dari α (0,000 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada beberapa sekolah daar islam terpadu di solok.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Salah satu cara dengan menggunakana metode Tolerance & VIF dengan syarat jika nilai tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4. 13 Coefficients

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,190	5,255
	LKerja	,190	5,255

a. Dependent Variable: TkeKerja

Dari tabel dapat dilihat nilai tolerance Kepemimpinan sbesar 0,190 > 0,100 dan nilai VIF sebesar 5,255 < 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas Kepemimpinan. Begitu juga dengan uji multikolinearitas lingkungan kerja nilai tolerance sebesar 0,190 > 0,100 dan nilai VIF sbesar

5,255 < 10,00 maka dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatau uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians sama (homogen). Pengujian ini merupakan persyaratan sebelum melakukan pengujian lain misalnya T test atau anova. Pengujian ini digunakan untuk menyakinkan bahwa kelommpok data memang berasal dari populasi yang sama (homogen). Dasar pengambilan keputusan pada uji homogenitas adalah jika nilai sig > 0,05 maka distribusi data homogen. Dan jika nilai sig < 0,05 maka distribusi data tidak homogen.

1) Uji Homogenitas Kepemimpinan

Hasil dari uji Homogenitas kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Test of Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances

Kepemimpinan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,248	3	79	,298

Dari tabel diatas dapat nilihat bahwa nilai sig sebesar 0,298 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data sama (homogen).

2) Uji Homogenitas Lingkungan Kerja

Tabel 4. 15 Test of Homogeneity of Variances

LKerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,541	3	79	,210

Dari tabel diatas dapat nilihat bahwa nilai sig sebesar 0,210 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data sama (homogen).

d. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varian residual dalam model regresi. Heteroskedastisitas dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak efisien. Salah satu metode deteksi adalah menggunakan uji korelasi Spearman antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat gejala heteroskedastisitas (varian residual tidak konstan) dan Uji ini juga dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22**.**

Tabel 4. 16 Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,429	3,165		3,610	,001
	Kepemimpinan	,018	,057	,074	,315	,753
	LingkunganKerja	-,106	,085	-,293	-1,253	,214

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. Kepemimpinan sebesar 0,753 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Begitu juga dengan nilai sig lingkungan kerja sebesar 0,214 > 0,05 maka data tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja guru pada beberapa SDIT di Solok.

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji regresi linear sederhana antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru di beberapa SDIT Solok sebagai berikut.

Tabel 4. 17 Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890[a]	,792	,789	9,00864

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Dari hasil output SPSS tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 maka dapat disimpulkan pengaruh variabel independen atau variabale (Y) memberikan sumbangan pengaruh bersama-sama secara simultan sebesar 79% terhadap Variabel dependen (X1). Dengan arti lain, sumbangan pengaruh variabel kepuasan Kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja guru sebesar 79%.

Selanjutnya jika dilihat dari R (koefisien korelasi) sebesar 0,899 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan kepemimpinan (X1) terhadap kerja guru (Y) memiliki hubungan yang kuat. Nilai 0,890 berada pada interval koefisien 0,220 (lihat tabel 4.14).

Tabel 4. 18 Uji Regresi Linear Sederhana (X1-Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,600	2,988		2,543	,013
	Kepemimpinan	,850	,047	,897	18,287	,000

a. Dependent Variable: KerjaKerjaGuru

Dari output SPSS di atas, pada tabel coefficients pada kolom constant sebesar 7,600 dan pada kepemimpinan sebesar 0,850 sehingga persamaan regresinya yaitu: Y = a + bX atau Y = 7,600 (α)

+ 0,580 (X) + e. Dari hasil analisis didapatkan taraf nyata (α) dan nilai tabel sebesar α = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-1 = 83-3 = 80. Kemudian diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Dan nilai t hitung > t tabel yaitu 18,287 > 1,664 (dilihat dari tabel t) maka dapat simpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat mempengaruhi scara positif terhadap kepuasan kerja guru dan semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru.

b. lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada beberapa SDIT di Solok

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji regresi linear sederhana antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di beberapa SDIT Solok sebagai berikut.

Tabel 4. 19 Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898[a]	,806	,803	8,70884

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Dari hasil output SPSS tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,803 maka dapat disimpulkan pengaruh variabel independen atau variabale (Y) memberikan sumbangan pengaruh bersama-sama secara simultan sebesar 80% terhadap Variabel dependen (X1). Dengan arti lain, sumbangan pengaruh variabel kepuasan Kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja guru sebesar 80%.

Selanjutnya jika dilihat dari R (koefisien korelasi) sebesar 0,898

maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan kepemimpinan (X1) terhadap kerja guru (Y) memiliki hubungan yang kuat. Nilai 0,898 berada pada interval koefisien 0,220 (lihat tabel 4.14).

Tabel 4. 20 Uji Regresi Linear Sederhana (X2-Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,028	2,676		4,121	,000
	Lkerja	1,246	,065	,905	19,167	,000

a. Dependent Variable: TkeKerja

Dari output SPSS di atas, pada tabel coefficients pada kolom constant sebesar 11,028 dan pada kepemimpinan sebesar 1,246 sehingga persamaan regresinya yaitu: Y = a+ bX atau Y = 11,028 (α) + 1,246 (X) + e. Dari hasil analisis didapatkan taraf nyata (α) dan nilai tabel sebesar α = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-1 = 83-3 = 80. Kemudian diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan lingkkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru secara positif. Dan nilai t hitung > t tabel yaitu 19,167 > 1,664 (dilihat dari tabel t) maka dapat simpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat mempengaruhi scara positif terhadap kepuasan kerja guru dan semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru.

c. kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada beberapa SDIT di Solok

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dalam menguji hipotesis tentang pengaruh X1 (kepemimpinan) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja guru). Pengujian secara simultan ini dilakukan melalui uji korelasi ganda dan uji regresi linear berganda.

Berikut hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 22 for windows

1) Uji F

Tabel 4. 21 ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7446,848	2	3723,424	236,440	,000[b]
	Residual	1259,826	80	15,748		
	Total	8706,675	82			

a. Dependent Variable: TkeKerja

b. Predictors: (Constant), LKerja, Kepemimpinan

Apabila nilai Sig < 0,05, maka secara simultan terdapat pengaruh verabel X terhadap variabel Y. Jika nilai Sig > 0,05 maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Kesimpulannya, terdapat pada tabel diatas bahwa nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di daerah Solok.

Tabel 4. 22 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925[a]	,855	,852	3,968

a. Predictors: (Constant), LKerja, Kepemimpinan

Dari hasil output SPSS tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,852 maka dapat disimpulkan pengaruh variabel independen atau variabale (Y) memberikan

sumbangan pengaruh bersama-sama secara simultan sebesar 85% terhadap Variabel dependen (X1 dan X2). Dengan arti lain, sumbangan pengaruh variabel kepuasan Kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja guru sebesar 85%.

Selanjutnya jika dilihat dari R (koefisien korelasi) sebesar 0,925 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kerja guru (Y) memiliki hubungan yang kuat. Nilai 0,925 berada pada interval koefisien 0,220 (lihat tabel 4.14).

2) Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dilakukan demi mengetahui tingkat pengaruh dua variabel independen atau lebih secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut ini uji regresi berganda antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) dijabarkan dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel 4. 23 Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,726	2,596		2,591	,011
	Kepemimpinan	,412	,092	,435	4,458	,000
	Lkerja	,708	,134	,514	5,273	,000

a. Dependent Variable: TkeKerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, pada tabel coefficients pada kolom constant sebesar 6,726. Dasar pengambilan keputusan jika nilai sig < 0,05 atau thitung lebih besar dari ttabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Nilai Sig untuk pengaruh X1

terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05. sehingga H1 diterima berarti terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabale kepuasan kerja guru (Y).

Nilai Sig untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Persamaan regresinya Y = 6,726 + 0,412X1 + 0,708X2.

Jika nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6,726 maka bisa diartikan jika variabel independen berilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 6,726. Nilai koefisien regresi variabel (X1) bernilai positif (+) sebesar 0,412 maka bisa diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat maka variabel (Y) juga meningkat. Dan nilai koefisien regresi variabel (X2) bernilai positif (+) sebesar 0,708 maka bisa diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel (Y) juga meningkat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan pada beberapa SDIT di Kota/Kab Solok

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Sebagai pemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Supardi mengemukakan sebagaimana, sangat erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek dalam sekolah. Terkait dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari 83 responden terkait kepemimpinan kepala sekolah sebesar 85%. Berdasarkan konversi nilai yang telah dilakukan, *meam score* atau rata-rata tanggapan dari responden berada pada interval 19,167 dengan jumlah frekuensi sebanyak 83 responden dan presentase sebesar

85% yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil angket menunjukkan bahwa kepemimpinan di SDIT di Kota dan Kabupaten Solok berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari 40 jumlah pertanyaan angket kepemimpinan kepala sekolah yakni kepemimpinan kepala sekolah yang berlaku adil dijabarkan dalam indikator yaitu Bersifat adil. Pemimpin memperlakukan semua guru secara adil tanpa membeda-bedakan. Pemimpin memberikan penilaian kerja secara objektif. Memberi sugesti dijabarkan dalam indikator pemimpin memberi arahan yang memotivasi saya dalam bekerja. Pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja tim. Mendukung tujuan dengan indikator tujuan pemimpin selalu mengingatkan pentingnya pencapaian visi sekolah. Kebijakan pemimpin mendukung target bersama. Katalisator dengan indikator pemimpin memunculkan inovasi dan perubahan positif. Pemimpin mampu mempercepat pelaksanaan kegiatan sekolah.

Selanjutnya meyakini sekolah sebagai wahana belajar dijabarkan dalam indikator yaitu memotivasi guru-guru dan staf untuk terus maju dan bekerja keras dalam menciptakan suasana mengajar yang menyenangkan keaktifan guru, berperan dalam mengembangkan perilaku siswa (disiplin, kehadiran, rapat-rapat, kegiatan intrakurikuler, dan kegiatan ekstrakurikuler). Selanjutnya berorientasi pada kepuasan kerja dijabarkan dalam indikator yaitu membantu dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru dan staf, mampu menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan dalam lingkungan sekolah.

Selanjutnya menghargai SDM dijabarkan dalam indikator yaitu memberikan reward kepada guru yang berprestasi, memberi ruang antar guru dan siswa untuk saling berkomunikasi dengan syarat kewibawaan dan sopan santun tetap terjaga. Selanjutnya berani mengambil risiko dijabarkan dalam indikator yaitu menempatkan guru dan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, mempersiapkan sumber daya

yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan di era teknologi informasi dan komunikasi terkini. Hal ini dapat tercermin dilapangan bahwa keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan kerjasama, memotivasi, dan rasa kekeluargaan yang baik, juga keterampilan dalam mempengaruhi bawahannya, dan juga memberikan contoh teladan, memberikan bimbingan serta memotivasi guru dan staf dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian hal ini telah ditunjukan bahwa kepala sekolah mampu mengelola kepemimpinannya untuk memajukan organisasi demi mencapai tujuan yang telah sepakati. Dari sini kita dapat melihat bahkepemimpinan di sekolah islam terpadu yang berada di solok telah berusaha secara maksimal dalam memenuhi tanggung jawab yang dipercayakannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dan regresi linear sederhana antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok diperoleh hasil analisis korelasi *product moment* yaitu nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad Romani18 bahwa, berdasarkan hasil penelitian hipotesis, ternyata alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima signifikansi (sig 2 tailed) sebesar 0,251. Karena signifikan < 0,05 maka H0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Selanjutnya hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y = 7,600 + 0,850 X1. Dilihat dari nilai Thitung dan signifikansi ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hal ini sejalan dengan pernyataan dari beberapa ahli yakni sebagai komunitas kolaboratif dan professional yang mendeskripsikan peran

kepala sekolah sebagai kunci mengantarkan sekolah memasuki pintu kesuksesan. Murphy, Newman dan Wehkage, Quinn, Rutter, Johnson mendeskripsikan sebagaimana yang dikutip Rikardus Kristian Sarang, Dkk bahwa:

> "Berdisikusi tentang sekolah sebagai sebuah tempat kerja, orang dapat saja memandang kepala sekolah sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari konteks sekolah sebagai sebuah organisasi. Karena kepala sekolah merupakan orang yang memegang otoritas formal pada sekolah yang dipimpinya, mengawasi pekerjaan para guru yang ada di sekolah, dan menjadi penghubung antara sekolah dengan komunitas masyarakat sekitar dan kantor pusat pendidikan di daerahnya. Kepala sekolah bahkan membangun pola kemitraan dengan para agen masyarakat lokal untuk menyediakan pelayanan bantuan kepada sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah menjamin bahwa kantor pusat pendidikan di daerah akan membantu memelihara seluruh fasilitas sekolah dan menyediakan sumber-sumber pembelajaran bagi para guru yang bekerja pada sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dapat membuat berbagai program pelatihan professional dan memberikan informasi tentang peluang belajar lanjut bagi para guru yang bekerja pada sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah bahkan dapat mendukung para guru dengan bekerja secara kolabiratif dengan para staf akademik dan siswa untuk mengembangkan berbagai aturan dan disiplin sekolah yang harus diikuti dan ditaati oleh seluruh warga sekolah"

Selain itu perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Miller Et Al mengemukakan sebagaimana yang dikutip Ramlan Ruvandi bahwa, gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian Gruenberg sebagaimana yang dikutip Ramlan Ruvandi bahwa, diperoleh hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pada beberapa SDIT di Kota/Kab Solok

Lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan

dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi pemerintah maupun swasta. Nitisemito mengemukakan sebagaimana yang dikutip Dwi Agung Nugroho Arianto bahwa, lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Keadaan yang mendukung lingkungan kerja yakni suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat bekerja.

Terkait dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari 83 responden terkait lingkungan kerja sebesar 1,246. Berdasarkan konversi nilai yang telah dilakukan, *meam score* atau rata-rata tanggapan dari responden berada pada interval 19,167 dengan jumlah frekuensi sebanyak 83 responden dan presentase sebesar yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil angket menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SDIT Kota/Kab Solok berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari 10 jumlah pernyataan angket lingkungan kerja yang terbagi atas dua lingkungan kerjafisik dan lingkungan kerja non fisik yakni lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada Penerangan mengacu pada indikator penerangan di ruang kerja cukup terang dan mendukung kegiatan mengajar. Suhu mengacu pada pernyataan suhu ruang kerja terasa nyaman untuk beraktivitas. Kualitas udara mengacu pada pernyataan udara di ruang kelas dan kantor terasa bersih dan tidak pengap.selanjutnya kebisingan mengacu pada lingkungan kerja bebas dari gangguan suara bising yang mengganggu konsentrasi. Aroma lingkungan mengacu pada lingkungan sekolah memiliki aroma yang menyegarkan dan tidak mengganggu. Keamanan kerja mengacu pada saya merasa aman secara fisik saat bekerja di lingkungan sekolah.

Selanjutnya indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan mengacu pada pernyataan saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sesama guru. Rekan kerja saya mendukung dan

bekerja sama secara positif. Selanjutnya hubungan dengan atasan dengan pernyataan atasan saya bersikap terbuka dan komunikatif terhadap guru. Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau masukan kepada atasan.

Selain itu hasil penelitian mendukung pernyataan yang dikemukakan Muzammil sebagaimana yang dikutip Fernado Reinhard Tjiabrata, Dkk bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya, suhu udara, suara bising, kemanan kerja, hubungan karyawan. Senada yang dikemukakan Awan sebagaimana yang dikutip Fernado Reinhard Tjiabrata, Dkk bahwa, lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada diperusahaan ini baik. Lingkungan kerja membantu meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian yang ada diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa indikator ada berapa hal yang perlu ditingkatkan terkait lingkungan kerja beberapa SDIT kota/Kabupaten Solok diantaranya fasilitas yang disiapkan sekolah harus lebih ditingkatkan demi mendukung produktivitas kerja guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dan regresi linear sederhana antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SDIT Kota/Kabupaten Solok diperoleh hasil analisis korelasi *product moment* yaitu nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian bahwa, hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok.

Selanjutnya hasil uji regresi linear sederhana diperolah nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y = 11,028 (α) + 1,246 (X) + e. Hal ini sejalan dengan pernyataan Efendi Hariandja sebagaimana yang dikutip Sentot Iskandar dan Enceng Junaha bahwa, faktorfaktor yang terkait dalam menentukan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Bahkan kepuasan kerja seseorang atau pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya seperti hubungan dengan atas, rekan sekerja, dan juga lingkungan kerja. Hal ini searah dengan penelitian Choirul Huda mengatakan bahwa, lingkungan kerja dalam organisasi sekolah mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran pendidikan, di lain sisi juga mampu memuaskan guru dalam melaksanakan kegiatan serta berpengaruh terhadap peningkatan kepuasannya. Guru dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila guru dalam melaksanakan pekerjaanya merasa aman dan nyaman. Lingkungan yang kondusif tersebut dapat diciptakan apabila anggota organisasi mempunyai pemahaman yang sama tentang visi, misi, dan tujuan organisasi. Anggota organisasi sekolah harus mempunyai sikap yang sama dalam memahami pekerjaanya. Dengan lingkungan yang demikian seseorang akan merasa puas karena diperlakukan dengan adil dan bermartabat.

Lebih lanjut dikemukakan Zahra Luthfiana, Dkk bahwa, kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi perasaan guru mengenaik menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukan guru. Dole dan Shroeder mengemukakan sebagaimana yang dikutip Zahra Luthfiana, Dkk bahwa, kepuasan kerja ialah suatu perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaanya. Hasil penelitian yang dilakukan Antari dan Suwanda sebagaimana yang dikutip Zahra Luthfiana, Dkk bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian selanjutnya Bobby Dwiki Putra Cahyanto dan I Wayan Mudiart Utama menyatakan bahwa X2 = + 0,731, menunjukan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Cakra Tranport Utama, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja PT. Cakra Transport Utama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Raisah Al Atiyah, mengemukakan bahwa, pengujian signifikansi model regresi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Kampar dilakukan dengan uji t dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Kriteria keputusan signifikan adalah jika nilai thitung > ttabel. Dari data yang ditemukan, diperoleh nilai ttabel sebesar 19,167 (a =0,05) derajat kebebasan (df) n-k atau 83-3 = 80. Karena thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (19,167 > 1,664), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Pengaruh lingkungan kerja X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Kampar ditunjukkan dengan persamaan regresi Y = 11,028 (α) + 1,246 X2. Dengan demikian terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Solok. Sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pada beberapa SDIT di Kota/Kab Solok

Kepuasan kerja guru memiliki makna sebagai gambaran perasaan senang atau positif dari seseorang terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya. Kinerja sesorang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sisi efektif atau emosi. Seperti yang dikemukakan oleh Maryoto sebagaimana yang dikutip Yohana, Dkk bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maumpun tidak terjadi nilai titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Lebih jauh Wibowo mengemukakan sebagaimana yang dikutip Yohana, Dkk bahwa, kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Terkait dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari 83 responden terkait kepuasan kerja guru sebesar 92%. Berdasarkan konversi nilai yang telah dilakukan, *meam score* atau rata-rata tanggapan dari responden berada pada interval 6,726 dengan jumlah frekuensi sebanyak 83 responden dan presentase sebesar 92% yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil angket menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru yang mengacu pada indikator pekerjaan itu sendiri (makna, beban, dan tanggung jawab) menjabarkan pekerjaan saya sebagai guru memberikan makna dan kepuasan secara pribadi, beban kerja yang saya jalani masih dalam batas wajar dan dapat ditangani, dan saya merasa tanggung jawab yang saya emban sesuai dengan peran saya sebagai pendidik. Selanjutnya point supervisi dijabarkan berdasarkan pengawasan dari pimpinan dilakukan secara profesional dan mendukung kinerja saya, dan saya menerima umpan balik yang membangun dari pimpinan atas hasil kerja saya.

Indikator kondisi kerja jika dijabarkan fasilitas kerja yang tersedia di sekolah mendukung saya dalam melaksanakan tugas dan lingkungan fisik sekolah (penerangan, suhu, keamanan) nyaman untuk bekerja. Dan terakhir indikator hubungan sosial di tempat kerja jika dijabarkan saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan sesama guru. Dan hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik dan saling menghargai.

Berapa beberapa SDIT berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari 15 jumlah pertanyaan angket kepuasan kerja guru yakni pekerjaan dijabarkan dalam indikator yaitu bekerja sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki, bekerja tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selanjutnya rekan kerja dijabarkan dalam indikator yaitu rekan kerja guru dan staf memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan kerja guru dan staf tidak membantu saya dalam melakukan pekerjaan di sekolah. Temuan penelitian yang

dikemukakan menunjukkan bahwa, kepuasan kerja guru berpengaruh pada kinerja guru dan efektivitas mengajar.

Schneider mengemukakan sebagaimana yang dikutip Rais Hidayat, Dkk bahwa, kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap bagaimana guru berperilaku di sekolah dalam menciptakan suasana pendidikan, menumbuhkan percaya diri, lebih mendorong perhatian pada kemajuan siswa, dan memperkuat kesiapan mental. Penelitian lain yang dikemukakan Sonedi sebagaimana yang dikutip Rais Hidayat, Dkk menunjjukan bahwa, keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, dengan konstribusi kuat.

Berdasarkan pengujian secara simultan dilakukan melalui uji korelasi ganda dan uji regresi linear berganda menjelaskan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SDIT Kota/Kabupaten Solok. Hal ini dapat dilihat dari hasil SPSS menunjukkan bahwa F change 0,000 < a = 0,05. Selanjutnya hasil regresi berganda diperoleh hasil nilai signifikansi senilai 0,000 < a = 0,05, sehingga terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SDIT Kota/Kabupaten Solok. Selanjutnya nilai signifikansi senilai 0,000 < a = 0,05, sehingga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SDIT Kota/Kabupaten Solok. Adapun persamaan regresi linear berganda yakni Y = 6,726 + 0,412X1 + 0,708X2. Hal selanjutnya secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di beberapa SDIT kota/kabupaten Solok. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai signifikansi 0,000 < a = 0,05.

Hal ini sesuai penjelasan dari Rivai (2004) sebagaimana yang manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syafrida (2013) mengemukakan bahwa keterampilan kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri 06 Sindang Kelingi sebagai

berikut: keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan kerjasama, memotivasi dan rasa skekeluargaan yang baik, keterampilan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya yakni dengan memberikan contoh teladan dan memberikan bimbingan dan motivasi kepada guru agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Priska Putri Perdani, 2019). Rohmat (2010) mengemukakan sebagaimana bahwa, kepemimpinan pendidikan menunjukan bahwa kepemimpinan pendidikan dapat mempengaruhi proses belajar dan meningkatkan pemberdayaan guru di sekolah. Spector mengemukakan sebagaimana bahwa, kepuasan kerja merefleksikan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaanya secara menyeluru atas berbagai aspek (Rsais Hidayat, 2017).

Menurut Sihombing mengemukakan bahwa, di dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan tempat kerja yang harus mendukung seperti teknologi dan peralatan kerja, kualitas lingkungan fisik, dan kebersihan adalah unsur yang harus didayagunakan oleh orgasnisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan berbagai cara yang digunakan dalam menggerakkan, mempengaruhi, serta mengatur kenyamanan sekolah, lingkungan kerja yang harus diperhatikan sebaik mungkin demi menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan, dengan demikian guru merasa puas karena mendapatkan perlakuan yang baik yang dapat menunjang produktivitas kerjanya.

Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semkin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan positif antara kepuasan kerja guru dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dari beberapa penelitian yang ada diketahui bahwa kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru semakin bagus kepemimpinan dan dalam pekerjannya semakin baik pula pekerjaan yang dilakukan.

Dari beberapa indikator ada berapa hal yang perlu ditingkatkan terkait kepuasan kerja guru di berapa SDIT se Kota/Kabupaten Solok diantaranya rekan kerja guru harus lebih bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan yang ada demi mendukung produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. penelitian yang ada diketahui bahwa kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru semakin puas guru dalam pekerjannya semakin baik pula pekerjaan yang dilakukan.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok dengan kategori cukup kuat dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sedkolah Dasar Islam terpadu di Solok menggambarkan cukup tinggi.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok dengan kategori cukup kuat dan kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam terpadu di Solok menggambarkan cukup tinggi.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Solok dengan kategori cukup kuat. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam terpadu di Solok menggambarkan cukup tinggi.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas dan sebagai keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengemukakan beberapa implikasi dalam penelitian ini sebagai harapan yang ingin dicapai sekaligus kelengkapan dalam penyusunan tesis ini sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah

   Agar kepala sekolah dapat memberikan kepemimpinan dengan baik terutama meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Mutu pendidikan yang bagus dilihat dari bagaimana kualitas SDM. Implikasinya pemimpin

perlu megadopsi perilaku yang menciptakan suasana dan rasa aman bagi bawahannya.

2. Bagi guru

   Agar guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan didukungnya lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Jika ingin melakukan penelitian serupa sebaiknya menggunakan metode yang lain dan lebih berfokus terhadap faktor-faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Adapun selesainya tesis ini peneliti berharap semoga dapat menjadi sumbangsi pemikiran yang dijadikan sebagai literature bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa.

C. Implikasi Penelitian

1. Bagi Pemimpin pendidikan

   Pemimpin sebaiknya diberikan pelatihan tentang pengelolaan manajemen sekolah terutama dalam mendukung tujuan sekolah dan bersama, mampu bersikap adil dan sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya.

2. Bagi lingkungan kerja

   Lingkungan kerja yang baik dan tertata dapat mendukung lingkungan kerja fisik terpenuhi. Dan lingkungan kerja yang kondusif dan saling menghargai dapat mendukung lingkungan kerja yang nyaman.

3. Bagi kepuasan kerja guru

   Temuian ini memiliki pemahaman bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan guru baik itu secara positf dan secara negatif.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, J. L. S., & Prasetyo, Y. T. (2021). Macroergonomics-based approach in job satisfaction of senior high school teachers in a school in Mindoro using Herzberg's Two-Factor Theory. In Proceedings of the IEEE 8th International Conference on Industrial Engineering and Applications (ICIEA). *IEEE*. https://doi.org/https://doi.org/10.1109/ICIEA52957.2021.9436756

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.

Bahri S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Bakrie, M., Sujanto, B., & Rugaiyah, R. (2019). The Influence of Service Quality, Institutional Reputation, Students' Satisfaction on Students' Loyalty in Higher Education Institution. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, *1*(5), 379–391. https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i5.1615

Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, *1*(9). https://doi.org/https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165

Fattah. (2017). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remanaja Rosdakarya.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, R., & Banten, D. (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. Deepublish.

House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly,. *16*, *3*. https://doi.org/10.2307/2391905

Indonesia, R. P., & Isi, D. (2024). *Raport Pendidikan Indonesia, Kabpaten Solok 2024*. 1–25.

Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Rajawali Pers.

Lestari. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.* (Media Akad).

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)* (12th ed.). McGraw-Hill.

Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.

Mahadika. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*

Karyawan. Media Discourse Indonesia.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mohtar, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi dalam organisasi pendidikan*. Prenadamedia Group.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior: Managing people and organizations (10th ed.)*. South-Western Cengage Learning.

Mu'alimin, & Cahyadi, R. A. H. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas Tori dan Praktik*. http://eprints.umsida.ac.id/4119/1/BUKU PTK PENUH.pdf

Mukhtar, D. (2017). *Kepuasan Kerja Guru* (Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (ed.)). PUSAKA.

Mulyasa, E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Reamaja Ro).

Mulyasa, E. (2016). *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.

Munajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan dam Organisasi Modern*. Deepublish.

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Priska Putri Perdani. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, *4*(7), 429–438. https://doi.org/https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/1173

Rais Hidayat, dkk. (2017). Tinjauan teoretik tentang komitmen organisasi guru. *Pedagonal Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *2*(1), 62–70.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.* [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698

Rasyid, M. . (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. In *Magister Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Riska Dayanti. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 20 Bone*.

Riva'i, V & Sagala, E. . (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.* PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. p., & Judge, T. . (2015). *Organizationanl Behavior (16 th ed)* (Pearson).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)* (Pearson Education Limited (ed.)).

Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*. STAIN Press.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* (Refika Aditama (ed.)).

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Siagian, S. . (2017). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Rineka Cipta.

Simarmata, J., Sihombing, R.A., & Purba, J. . (2021). *Kepemimpinan: Teori dan Implementasi dalam Organisasi.* Deepublish.

Sofiati, N. A., & Sumarni, D. (2016). engaruh kualitas layanan dan kinerja guru terhadap kepuasan peserta didik di SMK Angkasa Lanud Husein Sastranegara Kota Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, *2*(15).

Spector, P. . (2017). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences.* SAGE Publications.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualiatatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Alfabeta.

Suparman. (2019). *Kepemimpinan san Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.

Suryani. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah pertama. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *2*(28), 115–124.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suwartini, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten Sri Suwartini. *Pendidikan Modren*, *3*, 89–99.

Syafrida. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri 06 Sindang Kelingi [Universitas Bengkulu]. In *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan* (Vol. 4, Issue 7). https://doi.org/https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/1173

Syah, M. F. J. (2016). Pengalaman, Jenis Kelamin, Dan Tingkat Pendidikan: Apakah Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di Kabupaten Semarang, Kota Salatiga, Dan Kota Semarang? *Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta*, *2004*, 22–29.

Widya, A., Dinantia, H. A., & Arifin, A. L. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Tata Usaha Terhadap Kepuasan Guru Dan Orang Tua Murid SMA Negeri 70 Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *3*(1), 1–8.

Wulandari, R., & Hidayat, A. (2020). engaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manaejemen Pendidikan*, 101–110.

Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations (8th ed.)* (8th ed.). Pearson.