

Analisis Kepuasan kerja guru berdasarkan faktor Lingkungan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru (Studi pada Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen)

Fadhlan¹ dan Raihan Iskandar²

¹ Kepala Sekolah di Kabupaten Bireuen – Aceh
email: fadhlanramli857@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh
email: raihan_iskandar@uniki.ac.id

Article history

Received:
October 27, 2022
Accepted:
November 12, 2022
Published:
December 8, 2022

Page:
17 – 24

Keywords:
Work Environment,
Principal Leadership,
Teacher Motivation,
Job Satisfaction



© 2022
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: Research on teacher job satisfaction is part of the evaluation and input for teacher development. Many things affect it, in this case it is limited by analyzing the factors of the work environment, principal's leadership and teacher motivation. By taking the object of research the teacher of State Elementary School (SD) in Bireuen Regency. The analysis uses the path model, to determine the direct and indirect effects of each factor due to a causal relationship between factors. The results of the analysis show; (1) there is a significant direct and indirect effect of the work environment on teacher job satisfaction by 23.95%. (2) there is a direct and indirect influence of the principal's leadership on teacher job satisfaction by 30.43%, (3) motivational factors have a significant direct or indirect effect on teacher job satisfaction that is equal to 25.5% (4) Simultaneously work environment, principal leadership and work motivation affect teacher job satisfaction by 33.2%. And (5) the level of job satisfaction of State Elementary School (SD) teachers in Bireuen Regency has not been maximized, only reaching 74.65%.

ABSTRAK: Penelitian tentang kepuasan kerja guru bagian dari suatu evaluasi dan masukan untuk pengembangan guru. Banyak hal yang mempengaruhinya, dalam hal ini dibatasi dengan menganalisis dari faktor lingkungan kerja, kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi guru. Dengan mengambil objek penelitian para guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kabupaten Bireuen. Analisis menggunakan model jalur, untuk menentukan pengaruh langsung setiap faktor dan tidak langsung karena adanya kausalitas antar faktor. Hasil analisis menunjukkan; (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 23,95%. (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 30,43%, (3) Faktor motivasi berpengaruh signifikan, baik secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru, yakni sebesar 25,5% (4) Secara simultan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 33,2%. Dan (5) tingkat kepuasan kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kabupaten Bireuen belum maksimal, baru mencapai 74,65%.

1. Pendahuluan

Penelitian tentang kepuasan kerja guru bagian dari suatu evaluasi dan masukan untuk pengembangan guru. Banyak hal yang mempengaruhinya, seperti faktor lingkungan kerja para guru di sekolah, baik fisik dan non fisik, kepemimpinan Kepala sekolah dalam mengayomi dan membina ataupun mengarahkan dan menilai kerja guru dan juga faktor dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi, kedisiplinan, masa kerja, pendidikan guru.

Oleh karenanya Gary Dessler (2015) menganggap kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru dan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja guru dan karyawan yang diinginkan. Salah satu tren manajemen sumber daya manusia era globalisasi ini adalah kemampuan manajer dalam membangun komitmen guru/karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya. Sehingga timbul kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (Wibowo, 2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. "Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang (Suwatno & Priansa, 2014). Pernyataan lainnya, "Kepuasan kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan (Greenberg dan Baron, 2008), sedangkan Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pegawai tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang pekerjaan".

Sehingga Robbins & Judge (2007) menyatakan terdapat beberapa hal (variabel) yang membuat guru atau karyawan merasa puas bekerja, termasuk kondisi kerja, rekan kerja, ganjaran (kompensasi) yang pantas. Juga Mangkunegara (2008) menyebut ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

Lingkungan kerja guru dimana sebagian besar waktu kerja guru merupakan suatu faktor yang juga ikut menentukan kreativitas guru. Lingkungan kerja yang nyaman memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, masalahnya lingkungan cenderung mendorong pada suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif. Guru dihadapkan pada serangkaian target mengajar, menuntaskan semua kompetensi dasar yang harus dicapai peserta didik yang cakupannya luas. Hal ini menjadikan waktu guru banyak tersita untuk mengejar ketertinggalan materi pelajaran, dan mengesampingkan proses pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di terbagi menjadi dua lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung dan dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Disamping itu, mengingat lagi guru yang bekerja di Sekolah dasar terpencil dan di daerah, peran Kepala Sekolah amat menentukan. Untuk menjamin kinerja guru dapat konsisten terus dan adanya upaya peningkatan sesuai berjalannya waktu dan kebutuhan dunia pendidikan, dipastikan perlunya intervensi dan atau keterkaitan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai educator, leader, supervisor, manajer, motivator, dan seseorang yang harus menciptakan iklim kerja yang baik sehingga hal yang menjadi tujuan sekolah dan pendidikan dapat dicapai (Raimah & Kamaruddin, 2022).

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat, oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinannya. Dalam suatu lembaga pendidikan, Kepala sekolah harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda (Mulyasa, 2013).

Salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan dengan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan akademik, seperti lokakarya, dan pelatihan-pelatihan lainnya yang berfungsi untuk menambah wawasan bagi guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam peningkatan mengajar yang profesional. Hutagaol, dkk (2012) menyatakan bahwa terdapat ketidakpuasan guru dalam bekerja disebabkan oleh pemimpin yang kurang menghargai kinerja guru namun kepuasan kerja guru juga dapat didukung oleh promosi, pengawasan, sikap atasan dalam memberikan motivasi, gaji dan tunjangan. Jadi perasaan guru bisa ditampakkkan dari tingkat motivasinya dalam bekerja dan beimpromvisasi mengembangkan proses pengajaran di kelas dan disekolah secara umum.

Mengingat ketiga hal pokok diatas, baik dari faktor lingkungan kerja yang sehat, Kepemimpinan Kepala Sekolah yang peduli akan kebutuhan guru serta motivasi dalam diri guru yang kuat dan konsisten mempengaruhi kepuasan kerjanya, maka penelitian ini masih dianggap relevan dalam kondisi dan tempat yang berbeda. Dengan mengambil kasus pada guru kelas yang bertugas di SD Negeri.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei dengan objek guru dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif untuk membuktikan hipotesis tentang hubungan antar variabel, (Sugiyono, 2011). Data berupa primer, yang

langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber guru SD Negeri di kabupaten Bireuen. Pengumpulan data melalui angket tertutup dengan pilihan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, dengan likert-5.

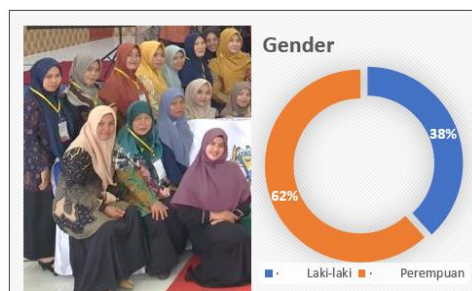
Adapun variable penelitian, dimensi dan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

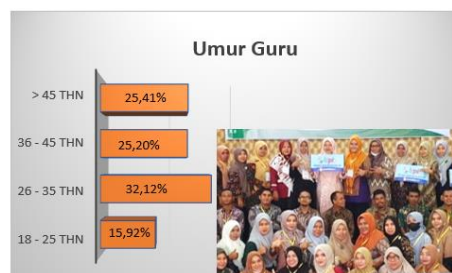
| No | Variabel | Dimensi | Indikator |
|----|----------------------------------|--|---|
| 1 | Lingkungan Kerja (X1) | Lingkungan Kerja Fisik | 1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai dan Fasilitas 3. Tersedianya sarana transportasi |
| | | Lingkungan Kerja Non Fisik | 1. Hubungan rekan kerja dan Kerjasama antar pegawai 2. Hubungan atasan dengan pegawai |
| 2 | Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) | Memiliki kepribadian yang kuat | 1. Sikap empati 2. Memberi sanksi bagi yang melanggar disiplin 3. Memberi contoh keteladanan |
| | | Memahami kondisi guru, pegawai dan siswa | 1. Memberikan penghargaan bagi yang berprestasi 2. Menghargai guru 3. Memberikan gagasan-gagasan baru dalam pembelajaran |
| | | Memiliki visi dan memahami misi sekolah | 1. Memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam pelaksanaan program kegiatan 2. Membuat program supervisi dan melaksanakan kepada guru yang mengajar di kelas 3. Memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja |
| | | Kemampuan mengambil keputusan | 1. Mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat 2. Melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan 3. Melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat dan memutuskan secara matang hasil rapat |
| | | Kemampuan berkomunikasi | 1. Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru 2. Menginstruksikan kepada guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi 3. Melaksanakan transparansi kepada warga sekolah |
| 3 | Motivasi Kerja Guru Kerja (X3) | Motivasi Internal | 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan 5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya |
| | | Motivasi Eksternal | 1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 4. Harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan |
| 4 | Kepuasan Kerja (Y) | Pekerjaan itu sendiri Atasan Teman sekerja Promosi Gaji/Upah | a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan dengan pemimpin c. Kepuasan dengan rekan kerja d. Kepuasan dengan promosi e. Kepuasan dengan gaji |

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Objek penelitian adalah guru SD Negeri se-Kabupaten Bireuen berjumlah 358 guru dengan status PNS/ASN yang dianalisis dalam penelitian ini. Dimana karakteristik guru yang diamati dinyatakan dalam data berikut:



Gambar 1. Karakteristik Guru berdasar Jenis Kelamin



Gambar 2. Karakteristik guru menurut Umur

Tabel 2. Karakteristik pendidikan Guru

| Karakteristik | Uraian | Frekuensi | % |
|---------------|----------------------|-----------|--------|
| Pendidikan | • Diploma/DIII | 27 | 7,54% |
| | • Sarjana (S1) | 314 | 87,72% |
| | • Pasca Sarjana (S2) | 17 | 4,74% |
| Jumlah | | 358 | 100% |

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Jadi, jumlah guru perempuan lebih banyak 1,65% kali dari pada laki-laki dan distribusi umur guru umumnya pada umur 26-35 tahun (32,12%). Sedangkan pendidikan guru umumnya S1 Sarjana bidang pendidikan dasar (87,72%).

c. Metode Analisis

Penelitian berdasarkan survei dengan pengumpulan data melalui angket tertutup. Dan metode analisis berdasarkan analisis asosiatif dengan alat analisis menggunakan model analisis jalur. Hal ini dilakukan dengan alasan antar variable bebas (eksogen) saling berhubungan (adanya kausalitas secara substansi dan empiris). Sarwono (2007) dan Marwan, dkk (2019) menyatakan bahwa pemodelan analisis dengan jalur yang merupakan bentuk khusus regresi, dipandang sebagai model *causing modeling* untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh secara *direct* dan *undirect* seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Untuk menggunakan analisis ini data memiliki skala ukur data minimal interval, juga syarat normalitas, heterosidastitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk memastikan angket yang dijadikan instrument memperoleh data akurat dan handal, dilakukan uji validitas dan Pengujian realibilitas. Hasil uji validitas dari masing-masing 10 item variabel lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan kepuasan kerja guru. Hasilnya semua valid pada taraf signifikansi 5%. Lalu berikut ditunjukkan hasil uji reliabilitas instrument ke empat variable, yakni;

Tabel 3 . Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|---------------------|
| Lingkungan kerja | 0,884 | 10 | Realibilitas tinggi |
| Kepemimpinan kepala sekolah | 0,914 | 10 | Realibilitas tinggi |
| Motivasi kerja guru | 0,781 | 10 | Realibilitas sedang |
| Kepuasan kerja | 0,789 | 10 | Realibilitas sedang |

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan respon 358 guru SD Negeri se- Kabupaten Bireuen yang diamati, diperoleh rekapitulasi setiap variabel untuk mengukur pencapaiannya, yakni.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

| Variabel | Persentase Jawaban setiap item (%) | | | | | Skor Pencapaian |
|-----------------------------|------------------------------------|------|-------|-------|-------|-----------------|
| | STS | TS | KS | S | SS | |
| Lingkungan kerja | 0,00 | 1,76 | 39,73 | 40,41 | 18,11 | 73,06 |
| Kepemimpinan kepala sekolah | 0,00 | 1,29 | 36,31 | 42,49 | 19,91 | 74,29 |
| Motivasi kerja guru | 0,00 | 1,66 | 31,97 | 43,58 | 22,79 | 75,01 |
| Kepuasan kerja | 0,00 | 1,03 | 32,51 | 45,31 | 21,14 | 74,65 |

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Faktor lingkungan kerja guru di sekolah yang dirasakan guru, sebagian menyatakan masih kurang (39,73%) dan lainnya sudah baik dan sangat baik (58,52%). Secara umum, hasil pencapaian lingkungan kerja dalam menunjang kinerja guru masih belum optimal, baru mencapai 73,06%.

- b. Hasil penilaian guru, bahwa kepemimpinan Kepala sekolah umumnya sudah baik (42,49%) namun terdapat 36,31% menyatakan masih kurang, sehingga tingkat kepemimpinan baru mencapai 74,29%.
- c. Dari aspek motivasi kerja guru, juga banyak yang masih rendah (31,97%) walaupun secara umum yakni 66,37% atau masuk kategori baik dan sangat baik. Sehingga tingkat pencapaiannya belum optimal, dengan angka 75,01% dari idealnya.
- d. Hasil paparan guru, bahwa kepuasan kerja beragam, 32,51% merasa kurang, tetapi umumnya sudah bagus (66,45%), sehingga tingkat kepuasan guru mencapai 74,65%.

3). Uji Model Secara Simultan

Kemudian, dilakukan analisis data hasil olhan, dimulai dengan meningkatkan skala data dari ordinal ke interval dengan metode successive interval. Karena skala data merupakan syarat menggunakan analisis regresi dan model analisis jalur. Sehingga dilakukan analisis jalur, dengan dimulai dari menaksir nilai koefisien pengaruh masing-masing variabel dan pengujian signifikansi model secara simultan dan parsial, dengan proses berikut ini.

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 231.995 | 3 | 77.332 | 38.839 | .000 ^a |
| Residual | 7131.158 | 354 | 20.145 | | |
| Total | 7363.154 | 357 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 38.839 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 358 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,25. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireuen.

4). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 38.239 | 2.979 | .213 | 12.835 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .149 | .078 | .311 | 2.909 | .000 |
| Kepemimpinan Kepsek | .112 | .062 | .299 | 4.200 | .000 |
| Motivasi Kerja | .212 | .064 | | 3.323 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial.

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,213$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,909 sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,909 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga H_0 ditolak maknanya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireuen Aceh pada taraf signifikansi 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_a: $\rho_{yx1} > 0$: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,311$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,200 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,200 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak maka variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireuen Aceh pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

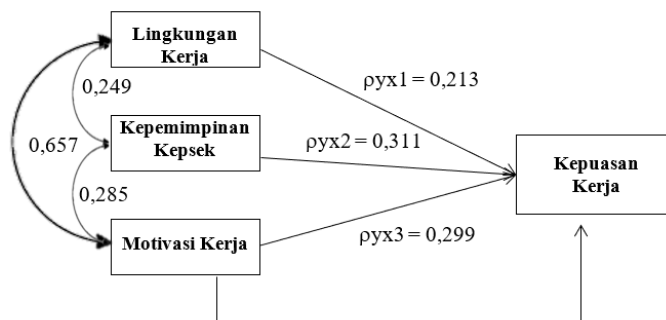
Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_a: $\rho_{yx1} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,299$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,323 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,323 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS v.22, berikut ditampilkan hasil perhitungan korelasi antar variabel endogen (independent) dan dilengkapi nilai koefisien jalur membentuk model analasi jalur berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan model jalur diatas, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh setiap variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yang diteliti yakni:

1). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,213$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini 4,53%

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dinyatakan:

- Pengaruh lingkungan kerja (X_1) melalui kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah $= (0,213)(0,249)(0,311) \times 100\% = 7,73\%$
- Pengaruh lingkungan kerja (X_1) melalui motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah $= (0,213)(0,657)(0,299) \times 100\% = 11,69\%$

Pengaruh Total Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), yakni : $4,53\% + 7,73\% + 11,69\%$ sebesar 23,95%.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,311$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,311)^2 \times 100\% = 9,67\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dinyatakan:

- a. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_2) melalui lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah $= (0,311)(0,285)(0,213) \times 100\% = 8,09\%$
- b. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_2) melalui motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah $= (0,311)(0,657)(0,299) \times 100\% = 12,67\%$

Pengaruh Total Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), yakni : $9,67\% + 8,09\% + 12,67\%$ sebesar $30,43\%$.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,299$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,299)^2 \times 100\% = 8,94\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan motivasi kerja dengan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan:

- a. Pengaruh motivasi kerja (X_3) melalui lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah $= (0,299)(0,285)(0,213) \times 100\% = 7,97\%$
- b. Pengaruh motivasi kerja (X_3) melalui kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah $= (0,299)(0,249)(0,311) \times 100\% = 12,71\%$

Pengaruh Total Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y), yakni : $8,94\% + 7,97\% + 8,59\%$ sebesar $25,5\%$

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,213 X_1 + 0,311 X_2 + 0,299 X_3$

(Y = Kepuasan kerja, X_1 = Lingkungan kerja, X_2 = Kepemimpinan kepala sekolah, X_3 = Motivasi kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- a. Variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif (0,213) artinya apabila lingkungan kerja guru dengan kondisi yang baik maka akan dapat mendukung kepuasan kerja secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,213 satuan. Jika tingkat lingkungan kerja meningkat 10% berdampak pada kepuasan kerja sebesar 2,13%. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto 2013). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi guru melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi guru, sehingga kinerja meningkat (Khoiriyah, 2009; Iba, Z. dkk, 2021).
- b. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) bernilai positif (0,311) artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah dapat diterima para guru di sekolah maka akan menaikkan rata-rata 0,311 satuan dari kepuasan kerja. Dengan adanya peningkatan 10% kepemimpinan kepala sekolah guru maka akan mendukung kenaikan kepuasan kerja sebesar 3,11%. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi bertahan dalam situasi ketidakpastian dimasa yang akan datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi, dengan memuaskan para pegawai.
- c. Variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,299 artinya apabila motivasi kerja guru tinggi dalam bekerja maka akan dapat mendukung kepuasan kerja secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,299 satuan, atau 2,99%. Dalam dunia Pendidikan peranan motivasi sangat penting, para guru akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. seorang guru merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya. organisasi kerja memberi pengaruh tinggi terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang

- d. Secara simultan faktor adanya pelatihan guru, kompetensi yang dimiliki guru dan karakteristik individu yang baik memberi kontribusi positif sebesar 48,5% terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Bireuen. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi dan determinasi berikut;

Tabel 7. Koefisien Korelasi Simultan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Jalur | 0.678 | 0.332 | 0.323 | 4.488 |

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

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Tingkat pencapaian lingkungan kerja, Kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi kerja guru belum sepenuhnya mendukung kepuasan kerja guru sehingga tingkat kepuasana guru baru mencapai 74,65%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung ketiga faktor (variabel) yang diteliti terhadap kepuasan kerja guru, yakni pengaruh lingkungan kerja sebesar 23,95%, pengaruh faktor kepemimpinan kepala sekolah sebesar 30,43% dan ini merupakan yang terbesar, serta pengaruh faktor motivasi kerja sebesar 25,5%.
- Ketiga faktor atau variabel yang diteliti (lingkungan kerja, kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi kerja guru) memberikan kontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja guru sebesar 33,2%. Maknanya, terdapat juga aspek lain yang menyebabkan guru puas atau tidak puas bekerja, seperti Kompensasi, iklim dan budaya organisasi sekolah, dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*, International Edition.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84.
- Khoiriyah, L. (2009). Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mangkunegara, A. A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*. Publisher: Sefa Bumi Persada, Medan.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Bandung: Rosdakarya.
- Raimah, R., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kab. Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 1-9.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2007). *Organizational Behavior*. Pearson International Edition Twelfth Edition.
- Sarwono, J (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi; Yogyakarta
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Susilowati, Y., Hutagaol, P., Pasaribu, B., & Djohar, S. (2012). The effectiveness of strategic human resource management in increasing firm performance in Indonesia. In *Proceedings of World Business and Economics Research Conference*.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.