

## PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN MENGAJAR GURU DI SMA SWASTA TELADAN PEMATANGSIANTAR

<sup>1</sup>Inka P Sidauruk, <sup>2</sup>Taufik Parinduri, <sup>3</sup>Risma N Munthe

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

<sup>2,3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

<sup>1</sup>[inkasidauruk@gmail.com](mailto:inkasidauruk@gmail.com), <sup>2</sup>[taufikparinduri1958@gmail.com](mailto:taufikparinduri1958@gmail.com), <sup>3</sup>[rismamunthe66@gmail.com](mailto:rismamunthe66@gmail.com)

*Abstract : This study aims to examine the influence of leadership and work environment on teacher job satisfaction at Pematangsiantar High School. The population of this research is the teacher at Pematangsiantar High School. The number of samples in this study were 30 data. The research variable consists of two independent variables, namely Leadership (X1) and Work Environment (X2), one dependent variable is Job Satisfaction (Y). The results of data collection were then analyzed using Validity Test, Reality Test, Multiple Linear Regression, Partial Test (t Test), Coefficient of Determination Analysis with the help of SPSS Version 25 to test and prove the research hypothesis. Based on the test results, the validity test shows that the calculated r value of each indicator of the Leadership and Work Environment variable is greater than the r table of 0.3673 so that the indicator of Job Satisfaction is valid. The reliability test of the leadership and work environment variables with cronbach alpha values of 0.945, 0.931, and 0.766 is greater than 0.6 which means that the leadership and work environment are reliable or reliable. The independent variables tested individually in influencing Teacher Job Satisfaction at Pematangsiantar High School, Leadership (coefficient 0.284), Work Environment (coefficient 0.198), leadership dominant which affects Job Satisfaction. Based on the significance level of the results of the study that the Leadership and Work Environment obtained a significance level of  $0.021 < 0.05$  and  $0.017 < 0.05$ . So it can be concluded that it means that leadership and work environment have a significant effect on job satisfaction. Meanwhile, Job Satisfaction, Meanwhile, from the calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ), it can be seen or concluded that the independent variables in this study were able to explain 78.4% of the dependent variable (0.78.4) in Teachers at Pematangsiantar High School. While the remaining 21.6% is influenced or explained by other variables that are not included in this research model.*

*Keywords: Leadership, Word Environment, Job Satisfaction.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sma Teladan Pematangsiantar. Populasi penelitian ini adalah Guru Di Sma Teladan Pematangsiantar. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini sebanyak 30 data. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t), Analisis Koefisien Determinasi dengan bantuan SPSS Versi 25 untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing indikator variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja lebih besar dari r tabel sebesar 0,3673 sehingga indikator dari Kepuasan Kerja tersebut adalah valid. Uji reliabilitas dari variabel Kepemimpin dan Lingkungan Kerja dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,945, 0,931, dan 0,766 lebih besar dari 0,6 yang berarti Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tersebut reliabel atau handal. Variabel independen yang diuji secara individual dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Di Sma Teladan Pematangsiantar, Kepemimpinan (koefisien 0,284), Lingkungan Kerja (koefisien 0,198), dominan Kepemimpinan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Berdasarkan tingkat signifikansi dari hasil penelitian bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$  dan  $0,017 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Kepuasan Kerja, Sementara itu, dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ), dapat dilihat atau disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 78,4% variabel dependen (0,78,4) pada Guru Di Sma Teladan Pematangsiantar. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih sangat menarik untuk diperbincangkan. Media massa baik elektronik maupun cetak seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Hal ini disampaikan pada penjelasan umum atas Undang-undang No. 14 tahun 2005, pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Begitu juga dengan dunia pendidikan yang membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik bagi seluruh tenaga pendidik demi berlangsungnya proses pembelajaran dan peningkatan kualitas pendidikan. Peran seorang guru sangatlah penting, tanpa adanya peran guru yang optimal, proses pembelajaran dalam pendidikan tidak akan berjalan baik, oleh karena itu, mutu guru merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru merupakan komponen yang harus ada di dalam pendidikan. Peran guru tidak bisa diabaikan karena, tanpa guru pendidikan tidak akan dapat terlaksana. Dalam melaksanakan tugasnya, guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Selain kepemimpinan kepala sekolah, seorang guru tentu saja mengharapkan lingkungan tempat ia bekerja merupakan lingkungan yang aman, nyaman, dan tentram. Lingkungan ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik antara lain: keadaan bangunan, tersedianya beberapa fasilitas, dan letak gedung atau tempat kerja yang strategis. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis antara lain: perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, loyalitas yang bersifat dua dimensi (vertikal dan horizontal), serta perasaan puas di kalangan pegawai. Oleh karena itu, lingkungan yang aman, nyaman, dan tentram akan membuat seseorang betah untuk tetap bekerja di tempat tersebut. Tidak hanya itu saja, rekan kerja yang baik serta sarana dan prasarana yang ada di sekolah akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Begitu juga di lokasi SMA swasta Teladan yaitu SMA yang terletak di Jl. Singosari no. 3, kelurahan Bantan, kecamatan Siantar Barat kota pematang siantar. Yang pastinya sudah beberapa kali mengalami pergantian pemimpin. Pergantian kepala sekolah ini disebabkan karena mutasi maupun purnatugas. Setiap pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang beragam, sehingga dalam melakukan pendekatan kepada para guru berbeda-beda. Hal tersebut menyebabkan guru ada yang beranggapan bahwa kepala sekolah tersebut menyenangkan, bahkan ada pula yang beranggapan sebaliknya. Kondisi tersebut akan membuat guru merasa nyaman atau tidak nyaman bekerja pada sekolah tersebut. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan sekolah juga mempengaruhi guru dan pegawai merasa nyaman atau tidaknyaman berada di lingkungan sekolah tersebut. Lingkungan sekolah SMA swasta Teladan sebenarnya sudah cukup baik, mulai dari tersedianya sarana dan prasarana, fasilitas penunjang lainnya serta ruang belajar yang baik akan tetapi masih saja ada kendala yang terkadang muncul di waktu tertentu.

Hal tersebut akan mempengaruhi perasaan yang dirasakan oleh guru, sehingga guru akan merasa puas bekerja di sekolah tersebut. Hal tersebut akan membuat guru termotivasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi guru yang profesional. Apabila seseorang yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif dibandingkan orang yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Dari uraian tersebut, maka peneliti menganggap perlu dilakukan

penelitian untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMA Swasta Teladan Pematang siantar. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Mengajar Guru Di SMA Swasta Teladan Pematangsiantar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan mengajar guru di SMA Swasta Teladan Pematang Siantar.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Ada beberapa pengertian yang diberikan oleh para ahli. Menurut Hery (2019:60) Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial, sedangkan kepemimpinan adalah apa yg dilakukan seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin suatu kelompok dan memengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahan nya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut (Edison, 2020) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

### **Sifat - sifat Kepemimpinan**

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha - usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori dari sifat kepemimpinan. (Handoko, 2017) mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan sebagai pengawas
2. Kebutuhan akan prestasi
3. Kecerdasan
4. Ketegasan
5. Kepercayaan diri
6. Inisiatif

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang, lingkungan berfungsi sangat besar dalam menjalani kehidupan, kelangsungan hidup, bermasyarakat dan dalam bekerja (Setiana, 2019). Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2019).

Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

### **Indikator - Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Setiana, 2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
3. Kelembapan udara pada tempat kerja
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja
5. Getaran mekanis pada tempat kerja
6. Bau tidak sedap pada tempat kerja

- 7. Tata warna pada tempat kerja
- 8. Dekorasi pada tempat kerja
- 9. Musik pada tempat kerja

**Kepuasan Kerja**

(Agustini, 2011), Menyatakan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja. (Mangkunegara, 2020) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

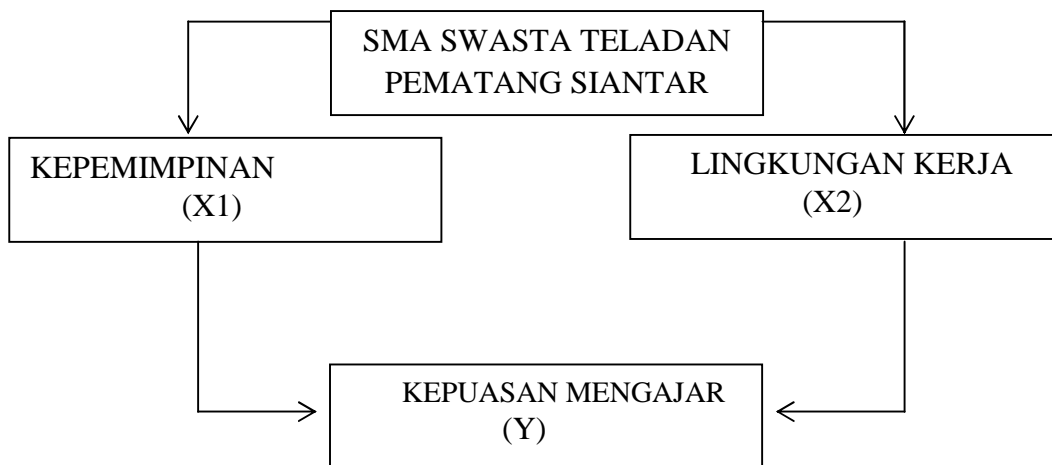
(Sudaryo, 2020) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas dalam pekerjaannya.

**Indikator - Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Badriyah, 2019) Indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1. Upah
- 2. Promosi
- 3. Supervsi
- 4. Benefit
- 5. Contingen Rewards
- 6. Operating Procedur
- 7. Co-Workes
- 8. Nature Of Work

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

Dalam skema tersebut dapat dilihat, bahwasanya variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X1), dan variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja baik secara persial maupun simultan terhadap kepuasan mengajar guru di SMA Swasta Teladan Pematang Siantar
- Ha = Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah baik secara persial maupun simultan terhadap kepuasan mengajar guru di SMA Swasta Teladan Pematang Siantar.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sanusi, 2017) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Dalam suatu penelitian tentunya mempunyai suatu objek yang akan dijadikan sasaran, guna memperoleh data yang autentik dan akurat, objek tersebut merupakan prioritas dari penelitian yaitu penetapan populasi. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Swasta Teladan Pematang Siantar yang berjumlah 50 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh popuasi tersebut. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMA Swasta Teladan Pematang Siantar yang berjumlah 30 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik dalam pengumpulan data yang biasa dilakukan dalam penelitian ilmiah. Pelaksanaan wawancara dapat dilakukan secara langsung kepada informan yang dituju, (Purba, 2022). Yang menjadi responden dalam wawancara ini adalah guru di SMA Swasta Teldan Pematang Siantar.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian, (Saragih, 2021).

#### 3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/situasi/kondisi yang terjadi. Seringkali observasi digunakan dalam penelitian sosial dan ekonomi atau antropologi (Purwanza, 2022).

### Metode Analisis

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah instrument yang dipakai cukup layak untuk digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Adapun syarat yang harus dipenuhi dalam uji validitas apabila sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{table}$  maka instrument penelitian valid.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{table}$  maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika  $t_{hitung} < 0,30$  maka butir dalam instrument tersebut tidak valid. Untuk melakukan uji validitas instrument dilakukan dengan SPSS 2.6.

#### 2. Uji Realibilitas

Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Realibilitas mengindikasi sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Perhitungan reliabilitas dilakukan hanya untuk item-item yang sudah memiliki validitas.

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja: pengukuran hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan teknik *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada.

Pengujian dilakukan pada setiap butir pernyataan pada tiap butir pertanyaan yang variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ .

#### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada SMA Swasta Teladan Pematang Siantar. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

### Variabel Operasional

Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen diuraikan sebagai berikut :

- Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah kepuasan mengajar.
- Variabel independent (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah kepemimpinan sebagai ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja sebagai ( $X_2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian, yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

#### a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	6	20,0%
Perempuan	24	80,0%
<b>Jumlah</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: SMA Swt Teladan Pematangsiantar

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin yang dimiliki responden paling dominan adalah perempuan dengan jumlah 24 orang dengan persentase 80,0%. Sedangkan yang terendah adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang dengan persentase 20,0

#### b. Responden Menurut Usia

Dari penelitian 30 responden dengan klasifikasi berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Responden Menurut Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	8	26,7%
31-40 Tahun	15	50,0%
41-50 Tahun	7	23,3%
<b>Jumlah</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: SMA Swt Teladan Pematangsiantar

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia yang dimiliki responden yang paling dominan adalah usia 31-40 Tahun yang berjumlah 15 orang dengan persentase 50,0%, kemudian usia 20-30 Tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 26,7%, responden yang memiliki usia 41-50 Tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3%.

#### c. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	28	93,3%
S2	2	6,7%

<b>Jumlah</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------------	-------------

Sumber: SMA Swt Teladan Pematangsiantar

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan S1 jumlah 28 dengan persentase 93,3% dan S2 jumlah 2 dengan persentase 6,7%.

**Pengujian Hipotesis**

a. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 4**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,491	1,490		3,685	,001
	TOTALX1	,284	,116	,448	2,446	,021
	TOTALX2	,198	,078	,467	2,548	,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Sumber: IBM SPSS 26

Dilihat dari tabel 4, hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
Signifikansi hasil Uji-t dari Kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikan  $0,021 < 5\%$ . Untuk nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2,446 dengan nilai t tabelnya adalah 2.051 karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan mempengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada  $= 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df)  $= n-k-1$  atau  $30-2-1 = 27$ .
2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
Signifikansi hasil Uji-t dari Lingkungan Kerja menunjukkan tingkat signifikan  $0,017 < 5\%$ . Untuk nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2,548 dengan nilai t tabelnya adalah 2.051. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Mengajar secara dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada  $= 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df)  $= n-k-1$  atau  $30-2-1 = 27$ .

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama  $= 0,05$  dan menerima atau menolak hipotesis. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,851	2	81,925	49,029	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,116	27	1,671		
	Total	208,967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : IBM SPSS 26

Untuk menguji apakah model dapat digunakan yaitu membandingkan Sig. Pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya ( $= 0,05\%$ ). Jika  $Sig > 0,05$  maka model ditolak, namun jika  $Sig < 0,05$  maka model diterima. Pada tabel 4.12 diatas nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan model dapat

diterima. analisis ANOVA diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung 49,029 yang lebih besar dari nilai F tabel (3,35). Model dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Mengajar atau dapat dikatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga kepemimpinan dan lingkungan kerja secara berpengaruh terhadap kepuasan mengajar guru di SMA Swasta Teladan Pematangsiantar.

#### a. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,784	,768	1,29266

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

Sumber : IBM SPSS 26

Nilai R menerangkan tingkat hubungan antara variabel-variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dari hasil olahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 atau sama dengan 88,5% artinya hubungan antara variabel X (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap pengaruh variabel Y (kepuasan kerja) dalam kategori kuat. *R square* menjelaskan seberapa besar variabel yang disebabkan oleh X dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,784 atau 78,4%. Artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedua variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

#### Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa ada hipotesis yang terbukti dan ada juga yang tidak terbukti. Untuk itu, bagian pembahasan ini akan berisi pembahasan yang lebih terperinci mengenai masing-masing.

##### 1. Pembahasan Hasil Uji t (Parsial)

Dapat dijelaskan, kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru SMA Swasta Teladan Pematangsiantar, adanya kepemimpinan yang mereka miliki bagus dalam kepuasan kerja guru. Dapat dijelaskan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan mengajar guru SMA Swasta Teladan Pematangsiantar, adanya lingkungan kerja yang mereka miliki bagus dalam kepuasan kerja guru.

##### 2. Pembahasan Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerjaguru SMA Swasta Teladan Pematangsiantar.

##### 3. Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 5,491 + 0,284 X_1 + 0,198 X_2 + e$$

Konstanta sebesar 5,491 artinya jika  $X_1$  dan  $X_2$  nilainya sama dengan 0, maka Y (Kepuasan Kerja) nilainya adalah 5,491. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,284. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,198.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerjaguru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,198.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian hipotesis sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa ada hipotesis yang terbukti dan ada juga yang tidak terbukti. Untuk itu, bagian pembahasan ini akan berisi pembahasan yang lebih terperinci mengenai masing-masing.

### 1. Pembahasan Hasil Uji t (Parsial)

Dapat dijelaskan, kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru SMA Swasta Teladan Pematangsiantar, adanya kepemimpinan yang mereka miliki bagus dalam kepuasan mengajar guru. Dapat dijelaskan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan mengajar guru SMA Swasta Teladan Pematangsiantar, adanya lingkungan kerja yang mereka miliki bagus dalam kepuasan mengajar guru.

### 2. Pembahasan Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan mengajar. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan mengajarguru SMA Swasta Teladan Pematangsiantar.

### 3. Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 5,491 + 0,284 X_1 + 0,198 X_2 + e$$

Konstanta sebesar **5,491** artinya jika  $X_1$  dan  $X_2$  nilainya sama dengan 0, maka  $Y$  (Kepuasan Kerja) nilainya adalah 5,491. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,284. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,198. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerjaguru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja mengajar ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,198.

## SARAN

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut:

### 1. Saran untuk SMA Swasta Teladan Pematangsiantar

- 1) SMA Swasta Teladan Pematangsiantar, perlu meningkatkan Kepemimpinan dalam hal sikap pemimpin yang semakin menjaga kekompakan diantara guru dan sikap pemimpin yang menghargai setiap perbedaan dan keyakinan setiap guru agar kepuasan mengajar tiap guru dapat lebih meningkat dari pada sebelumnya.
- 2) SMA Swasta Teladan Pematangsiantar, perlu meningkatkan lingkungan kerja dalam hal menjaga agar guru menjadi nyaman dan selalu semangat untuk mengajar dan agar kepuasan kerja tiap guru dapat lebih meningkat dari pada sebelumnya.

### 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai analisis kepemimpinan dan lingkungan kerja dan atas peningkatan kepuasan mengajar guru SMA Swasta Teladan Pematangsiantar yaitu dengan saling menghormati pendapat tiap orang.
- 2) Disarankan pula untuk penelitian yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya menambah jumlah populasi dan sampel, dikarenakan dalam penelitian ini adalah sebesar 11,5% yang dimana dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, maka penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan mengajar guru, misalnya kompensasi, insentif dan sebagainya..

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Robith Setiana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. SINARMAS PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Penerbit: Madenatera.
- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Pustaka Setia
- Edison, Emron. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Alfabeta.
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SIANTAR

- UTARA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Handoko, T. han. 2017. *Manajemen* (2nd ed.). BPFb.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BUMI AKSARA
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT.Remaja Rosda Karya.
- Purba, Elidawaty dkk. 2021. *Metedo Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanza. 2022. *Metododologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (Toman Sony Tambunan (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Sanusi, Anwar 2017. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saragih, Megasari Gusandra. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dasar-dasar Memulai Penelitian*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis
- Saragih, M. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR SATPOL PP KABUPATEN SIMALUNGUN. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.2>
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sudaryo, Yoyo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. ANDI (Anggota IKAPI)*
- Sugiyono. 2017. *Metode Peelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana prenada Media Group.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR: ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BANK MEGA BRANCH OFFICE TRADING SIANTAR. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Vitryani Tarigan, & Bagudek Tumanggor. (2020). PENGARUH PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA ( JAMSOSTEK ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS AMANAH BANGSA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(2), 114–126.

- <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i2.364>  
Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT.TELKOM INDONESIA,Tbk PEMATANGSIANTAR. Jurnal Ilmiah AccUsi, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>
- Wiranda, A., & Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>