

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Pule Trenggalek

Tata Sastya Bakti<sup>1,\*</sup>, Setyo Adji<sup>2</sup>, Titi Rapini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Ponorogo; Jl. Budi Utomo No. 10, Ronowijayan, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, 63471, (0352) 461796; e-mail: [tatasastya0802@gmail.com](mailto:tatasastya0802@gmail.com), [setyo.adjie14@gmail.com](mailto:setyo.adjie14@gmail.com), [titi.rapini@gmail.com](mailto:titi.rapini@gmail.com)

\* Korespondensi: [tatasastya0802@gmail.com](mailto:tatasastya0802@gmail.com)

Diterima: 26/05/24 ; Review: 06/06/24 ; Disetujui: 11/06/24

Cara sitasi: Bakti TS, et al. 2024. Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. Jurnal Administrasi Kantor. 12 (1): 50-62.

**Abstrak** : Meskipun pendidikan bisa diperoleh di berbagai tempat, institusi terbaik untuk mendapatkannya adalah sekolah, dengan guru sebagai sumber utama pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah unsur-unsur seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data dilakukan menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences [SPSS]*. Responden penelitian melibatkan seluruh guru, baik ASN/PPPK maupun non-ASN/PPPK, yang berjumlah 46 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru, dimana nilai  $T_{hitung}$  [2,125] lebih besar dari  $T_{tabel}$  [2,018] dan nilai signifikansi 0,040 lebih besar dari 0,05. Namun gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $T_{hitung}$  [-0,127] lebih kecil dari  $T_{tabel}$  [2,018] dan nilai signifikansi [0,899] lebih besar dari 0,05. Secara keseluruhan penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek, sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

**Kata kunci**: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

**Abstract** : Although education can be obtained in various places, the best institution to obtain it is school, with teachers as the main source of knowledge. This research aims to find out whether elements such as the work environment, the principal's leadership style, and organizational culture influence the level of teacher job satisfaction at SMPN 1 Pule Trenggalek. This research uses quantitative methods with data analysis carried out using the *Statistical Package for the Social Sciences [SPSS]* software. The respondents for this research involved all teachers, both ASN/PPPK and non-ASN/PPPK, totaling 46 people. Data collection was carried out using a questionnaire, and analysis used multiple linear regression. The research results show that the teacher's work environment has a positive influence on teacher job satisfaction, where the  $T_{count}$  value [2.125] is greater than  $T_{table}$  [2.018] and the significance value of 0.040 is greater than 0.05. However, the principal's leadership style does not have a significant positive influence on job satisfaction, this is indicated by the  $T_{count}$  value [-0.127] being smaller than  $T_{table}$  [2.018] and the significance value [0.899] being greater than 0.05. Overall, this research reveals that the work environment and organizational culture jointly influence teacher job satisfaction at SMPN 1 Pule Trenggalek, while the principal's leadership style does not have a significant influence on teacher job satisfaction.

**Keywords**: Work Environment, Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction.

## 1. Pendahuluan

Peran guru memiliki signifikansi yang besar dalam membentuk kepribadian siswa. Selain itu, peran mereka juga sangat berpengaruh terhadap kesuksesan pendidikan karakter siswa karena cara mereka mengajar. Pendapat ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yestiani & Zahwa, [2020]. Kualitas kinerja seorang guru, yang dapat diukur dari tingkat kepuasan kerjanya, memainkan peran krusial dalam proses ini. Tingkat kepuasan kerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa unsur seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi.

Variabel utama yang menyebabkan perubahan terhadap kepuasan kerja dalam studi ini adalah lingkungan kerja guru, meskipun terdapat sejumlah besar faktor tambahan yang perlu dipertimbangkan. Seorang guru perlu memiliki sarana yang mendukung proses pengajaran serta lingkungan kerja yang memungkinkan, baik unsur fisik maupun *non* fisik yang menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja individu. SMPN 1 Pule terletak di sekitar taman kanak-kanak dan sekolah dasar dengan jumlah siswa yang besar, serta berada di pinggir jalan raya yang ramai. Ada ketidakseimbangan antara jumlah guru ASN/PPPK dan non-ASN/PPPK dalam lingkungan non-fisik sekolah, terutama dalam hal hubungan antara sesama guru dan dengan atasan.

Faktor terakhir yang memengaruhi tingkat kepuasan guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi di lingkungan kerja guru mencakup praktik atau kebiasaan yang diterapkan oleh guru saat menjalankan tugas mereka. *Fase* usia dari anak-anak ke masa remaja sebagai tantangan budaya organisasi bagi guru SMP. Karenanya, guru perlu mencari cara untuk mengatasi perilaku siswa yang sulit dikendalikan dalam lingkungan pembelajaran mereka.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, studi ini melibatkan satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Variabel-variabel independen tersebut mencakup lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3). Sedangkan variabel terikat atau dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi pengaruh gabungan dari variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. variabel-variabel independen tersebut menjadi tolak ukur terhadap variabel dependen.

Evi Damayanti & Ismiyati [2020] melakukan penelitian tentang kepuasan kerja guru. Dalam studinya mereka menjumpai bahwa variabel kepuasan kerja guru dipengaruhi baik secara parsial maupun bersamaan oleh tiga variabel yakni kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Dalam penelitian tersebut, R<sup>2</sup> mencapai 64,2%, menunjukkan bahwa terdapat tambahan sebesar 35,8% variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Studi

yang dilakukan oleh Juwita & Marsidin, [2023] menemukan bahwa Kepuasan kerja guru SMK 3 Padang dan SMK 2 Padang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMK 3 Padang memiliki skor dan tingkat pencapaian yang lebih tinggi daripada SMK 2 Padang, dengan perbedaan sebesar 0,35 (skor) dan 6% (tingkat kinerja).

Saripuddin, [2015] dalam penelitiannya mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Namun, dalam studi yang dikerjakan oleh [Putra et al., 2019] menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru.. Meskipun demikian, R2 menunjukkan bahwa hanya sebesar 81,2% variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dapat menjelaskan temuan tersebut. Dengan demikian, sekitar 18,8% variabel tambahan juga berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. Arifin, [2018] menemukan bahwa kepuasan kerja guru tidak dipengaruhi oleh gaya, dengan P-value (0,398) yang lebih besar dari 0,05. Penelitian yang dilakukan oleh Misludin et al., [2023] menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja guru. R2 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi internal mempunyai pengaruh sebesar 84,1% terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 15,9%.

Dari hasil penelitian yang telah disampaikan, terlihat adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Faktanya, belum ada penelitian yang menggabungkan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam satu studi pada satu judul. Meskipun variabel-variabel ini umum, namun penelitian Anda akan memberikan kontribusi penting karena penelitian sebelumnya belum mengeksplorasi hubungan antara semua variabel ini dalam satu konteks tertentu. Oleh karena itu, penelitian Anda akan mengisi celah ini dan memberikan wawasan baru tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan dan memengaruhi kepuasan kerja guru di lokasi yang belum pernah diteliti sebelumnya. Hal ini akan memberikan tambahan pengetahuan penting tentang unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

### **Kajian Pustaka**

Di SMPN 1 Pule Trenggalek, beberapa faktor variabel berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana karyawan memandang pekerjaan mereka dan nilai-nilai yang mereka anggap penting,

pernyataan tersebut dikutip dari Raziq & Maulabakhsh, [2015]. Jika seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih memprioritaskan tugas dan tanggung jawab mereka dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa puas dengan aspek-aspek di luar pekerjaan mereka, mereka juga akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada fokus pada kompensasi yang diberikan.

Menurut Umi, [2016] menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja menjadi lebih segar dan memenuhi standar kelayakan, karyawan akan merasa lebih nyaman di tempat kerja mereka. Berdasarkan pendapat Effendy, [2019], lingkungan kerja merujuk pada interaksi di tempat kerja yang terjadi secara langsung dengan individu yang memiliki posisi yang setara, lebih tinggi, atau lebih rendah. Menurut Darmadi, [2020] lingkungan kerja meliputi berbagai aspek di sekitar tempat kerja seseorang yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas yang diberikan. Contohnya termasuk pencahayaan yang baik, pendingin ruangan, dan elemen lain di sekitar tempat kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Pentingnya lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai lingkungan kerja.

Faktor lainnya yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, dimana Penelitian yang dilakukan oleh Farida Umi, [2016] mengenai Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain melalui cara dia memimpin. Suleman & Ruliaty, [2016] mendefinisikan bahwa, Kepala sekolah dapat mengelola organisasi secara tertib, nyaman, aman dan kondusif dalam mencapai tujuan melalui berbagai gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan juga bergantung pada gaya kepemimpinan yang dianut dalam perusahaan atau institusi tersebut.

Sementara itu, faktor ketiga Adalah budaya organisasi, menurut Paschal & Nizam, [2016] menyatakan bahwa sistem organisasi, metode kerja, perilaku, dan interaksi merupakan bagian dari budaya organisasi. Dalam lingkungan kerja guru, budaya organisasi mencakup tindakan atau kebiasaan yang dilakukan oleh guru selama menjalankan tugas mereka. Tantangan budaya organisasi bagi seorang guru SMP terletak pada karakter peserta didik yang sedang mengalami perubahan fase usia dari anak-anak ke remaja. Jadi, seorang pendidik harus menggunakan pendekatan yang disukai siswa untuk menghadapi perilaku yang mungkin sulit dikendalikan dan cenderung berperilaku sesuai keinginannya.

## 2. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif, Dimana alat pengukuran dalam mengolah statistik dibantu dengan program SPSS versi 25. sample penelitian melibatkan 46

guru ASN dan non-ASN di SMPN 1 Pule Trenggalek, yang terdiri dari 43 guru ASN/PPPK dan 3 guru non-ASN/PPPK. Peneliti menggunakan teknik total sampling untuk mengumpulkan data, karena jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100. Berdasarkan rekomendasi Sugiyono, [2019], jika sample kurang dari 100 maka, dapat menggunakan tools SPSS versi 25. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder dalam penelitian ini. Data primer diperoleh dari data responden melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Kuesioner dibagikan melalui *Google Form* kepada semua guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. Data sekunder diperoleh dari perusahaan, mencakup informasi tentang guru, struktur organisasi, dan data terkait lainnya.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Penggunaan model regresi disebabkan adanya lebih dari satu variabel independen yang terlibat. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen seperti lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3), terhadap variabel dependen yakni Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan koefisien determinasi untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi variabel independen. Setelah diperoleh nilai koefisien determinasi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji T dan F untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda ini.

Nilai  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  digunakan untuk menentukan uji hipotesis. Nilai  $T_{tabel}$  dapat ditemukan dengan menggunakan hasil olah data SPSS, nilai alpha penelitian adalah 5% (0,05) dengan nilai df (tingkat kebebasan), yaitu  $46-2=43$  [jumlah responden-2], sehingga nilai  $T_{tabel}$  pada tabel T horizontal adalah 43, dan nilai  $T_{tabel}$  pada tabel T vertikal adalah 2,018. Selain itu, untuk menentukan hipotesis pada uji F, ada juga  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Pada penelitian ini,  $f_{tabel}$  sebesar 2,827 dengan ketentuan nilai *residual* 42, dan nilai *regression* 3.

Hal-hal yang mempertimbangkan nilai alpha penelitian sebesar 0,05 dan jumlah responden 46 dengan dua variabel independen ( $df = 46 - 2 = 44$ ), nilai  $T_{tabel}$  horizontal pada tabel T adalah 44, sedangkan nilai  $T_{tabel}$  vertikal adalah 2,018. Untuk uji hipotesis pada uji F, nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,827 dengan nilai residual df sebesar 42 dan df regresi sebesar 3. Dengan data tersebut peneliti dapat menggunakan nilai  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ , serta  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  untuk menilai signifikansi hasil uji hipotesis pada analisis regresi linier berganda pada penelitian ini.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Data jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja dari 46 responden ditampilkan dalam tabel 1 berikut sebagai metrik demografis dari penelitian:

Tabel 1. Karakteristik demografi responden

No.	Identitas	Jumlah	Presentase [%]
1	Laki-laki	24	52,2 %
2	Perempuan	22	47,8 %
No.	Usia [tahun]	Jumlah	Presentase [%]
1.	26 s/d 30	4	8,7
2.	31 s/d 40	13	28,3
3.	> 40	29	63
No.	Jabatan	Jumlah	Presentase [%]
1.	Guru ASN/PPPK	43	93,5
2.	Guru Non ASN/PPPK	3	6,5
No.	Rentang Kerja	Jumlah	Presentase [%]
1.	≤ 3 tahun	1	2,2
2.	4 s/d 5 tahun	3	6,5
3.	> 5 tahun	42	91,3

Sumber: Hasil Data Penelitian, [2023].

Dari data ini, terlihat distribusi yang cukup merata dari berbagai karakter seperti identitas, usia, jabatan, dan rentangkerja responden. Ini memberikan landasan yang kuat untuk analisis lebih lanjut terkait variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian yang dilakukan. Aplikasi SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah hasil kuisioner yang dibagikan melalui formulir Google. Hasil survei menunjukkan bahwa pria 52,2 persen dan wanita 47,8 persen. Semua indikator variabel adalah valid, menurut hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa,  $R_{hitung} > R_{tabel}$  atau  $R_{hitung}$  (0,2907). Selain itu, uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
1	Lingkungan Kerja [X1]	0,781	0,60	<i>Reliable</i>
2	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah [X2]	0,774	0,60	<i>Reliable</i>
3	Buldaya Organisasi [X <sub>3</sub> ]	0,794	0,60	<i>Reliable</i>
4	Kepuasan Kerja [Y]	0,796	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Data Penelitian, [2023].

Dari tabel 2 yang Anda bagikan, terlihat bahwasanya seluruh variabel yang dilakukan pengujian mempunyai nilai Cronbach Alpha > nilai kritis [0,60], yang menunjukkan bahwasanya seluruh variabel tersebut dapat dianggap sebagai reliabel atau valid. Ini merupakan hasil yang baik karena menunjukkan konsistensi yang baik dalam instrumen pengukuran yang dimanfaatkan pada penelitian. Setelah menyelesaikan uji validitas dan reliabilitas, tahapan berikutnya yakni membuat analisa data memanfaatkan Analisis Regresi

Linier Berganda guna memahami seberapa besar pengaruh variabel X pada variabel Y. Hasil analisis memperlihatkan berapa signifikan dampak variabel X pada variabel Y, yang ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	[Constant]	3.709	3.868		.959	.343
	Ling.Kerja	.499	.235	.402	2.125	.040
	Gaya.Kep	-.016	.126	-.019	-.127	.899
	Bud.Org	.549	.201	.455	2.730	.009

a. Dependent Variable: Kep.Kerja

Sumber: Hasil Data Penelitian, [2023].

Persamaan analisis regresi linear berganda ditemukan dalam tabel 3, yang terdiri dari:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,709 + 0,499 X_1 + [-0,016] X_2 + 0,549 X_3 + 3,868$$

Koefisien regresi masing-masing variabel ditunjukkan sebagai berikut berdasarkan persamaan regresi linier sebelumnya:

1. Nilai Konstanta ( $a$ ) = 3,709

Nilai konstanta (intersep) dalam analisis regresi linier berganda adalah 3,709 dan positif. Tanda positif ini memperlihatkan bahwa terdapat keterkaitan diantara variabel independen dan variabel dependen. Interpretasi dari nilai konstanta ini adalah bahwasanya apabila seluruh variabel independen mempunyai nilai nol atau tidak menghadapi pembaruan, kemudian variabel dependen hendak meningkat yakni 3,709 atau mengalami peningkatan sebesar nilai konstanta tersebut. Dengan demikian, hasil ini memperlihatkan bahwasanya variabel independen memiliki dampak positif terhadap variabel dependen, yakni kepuasan kerja.

2. Nilai Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $b_1$ ) = 0,499

Koefisien lingkungan kerja ( $b_1$ ) memiliki nilai yakni 0,499 dan memiliki nilai positif. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan, kemudian kepuasan kerja hendak meningkat sebesar 0,499 atau sekitar 49,9%. meskipun koefisien lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif dengan kepuasan kerja, penting untuk melakukan analisis lebih lanjut untuk memahami bagaimana variabel independen lainnya juga dapat memengaruhi kepuasan

kerja, serta bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi satu sama lain dalam konteks penelitian ini.

3. Nilai Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $b_2$ ) = -0,016

Koefisien  $X_2$  yakni -0,016 serta bernilai negatif, ini mengindikasikan bahwa ada korelasi yang negatif diantara  $X_2$  terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, apabila variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah bertambah satu satuan, kemungkinan akan terjadi penurunan kepuasan kerja yakni 0,016 atau sekitar 1,6%, sementara variabel independen lainnya [lingkungan kerja dan budaya organisasi] tetap konstan. Hal ini menarik untuk diperhatikan karena mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang lebih dominan atau memiliki karakteristik tertentu dapat berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja di antara guru-guru.

4. Nilai Koefisien Regresi Budaya Organisasi ( $b_3$ ) = 0,549

Koefisien  $X_3$  memiliki nilai yakni 0,549 dan memiliki nilai positif. Ini menunjukkan bahwasanya apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, kemudian dapat terjadi peningkatan kepuasan kerja yakni 0,549 atau sekitar 54,9%, sementara variabel independen lainnya (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah) berada pada kondisi yang sama. Capaian ini menarik karena menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif atau mendukung dapat memberi partisipasi substansial pada peningkatan kepuasan kerja di antara guru-guru. Dengan memiliki budaya organisasi yang baik, seperti norma-norma yang jelas, dukungan dari atasan, komunikasi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang kolaboratif, bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi pegawai.

Selanjutnya, uji koefisien determinasi dimanfaatkan guna menentukan seberapa baik variabel independen memaparkan variabel dependen. Capaian pengujian koef determinasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.622	3.39970
a. Predictors: [Constant], Bud.Org, Gaya.Kep, Ling.Kerja				

Sumber: Hasil Data Penelitian, [2023].

Nilai koefisien determinasi (R Square) yakni 0,647 ataupun 64,7%. Artinya ada sekitar 64,7% dari variasi pada variabel dependen (kepuasan kerja) bisa disampaikan oleh variabel independen yang Anda masukkan ke dalam model regresi. Sisa variasi sebesar 100% - 64,7%



= 35,3% dapat disebabkan oleh sebab-sebab lain yang tidak ditambahkan pada model Anda, meliputi motivasi, kedisiplinan, prestasi kerja, dan variabel lainnya yang tidak diteliti. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya terdapat sebab lain yang juga berpengaruh pada kepuasan kerja selain dari variabel yang telah diteliti.

Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan, terdiri dari uji T yang mengukur pengaruh dan tingkat signifikansi antara variabel X pada variabel Y secara parsial dan pengujian F yang mengukur dampak antara variabel X pada variabel Y dengan cara bersamaan. Sebelum membahas uji T dan F, rumus hipotesis diberikan di sini:

1. Pengaruh X2 pada Y

Ho1 : Diperkirakan X2 tidak memiliki dampak pada Y di SMPN 1 Pule

Ha1 : Diperkirakan X2 tidak memiliki dampak pada Y di SMPN 1 Pule

2. Pengaruh X3 pada Y

Ho2 : Diperkirakan X3 tidak memiliki dampak pada Y guru di SMPN 1 Pule

Ha2 : Diperkirakan X3 tidak memiliki dampak pada Y guru di SMPN 1 Pule

3. Pengaruh Simultan Antara X1, X2, serta X3 pada Y

Ho3 : Diperkirakan X1, X2, serta X3 tidak berpengaruh pada Y guru di SMPN 1 Pule

Ha3 : Diperkirakan X1, X2, serta X3 memiliki pengaruh

Pernyataan diatas yakni rumusan hipotesis penelitian, dan hasil uji T akan dibahas lebih lanjut, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	[Constant]	3.709	3.868		.959	.343
	Ling.Kerja	.499	.235	.402	2.125	.040
	Gaya.Kep	-.016	.126	-.019	-.127	.899
	Bud.Org	.549	.201	.455	2.730	.009

a. Dependent Variable: Kep.Kerja

Sumber: Hasil Data Penelitian, [2023].

Berlandaskan Tabel 5 di atas bisa diketahui bahwasanya:

1. Variabel Lingkungan Kerja

Ho1 ditolak dan Ha1 diterima sebab nilai signifikansinya  $0,040 < 0,05$  serta nilai  $T_{hitung}$  yakni 2,125 lebih besar daripada  $T_{tabel}$  sebesar 2,018.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Ho2 diterima dan Ha2 ditolak, karena nilai  $T_{hitung}$  yakni -0,127 sama dengan  $T_{tabel}$  yakni 2,018 dan nilai signifikansinya sebesar yakni  $0,899 > 0,05$ .

3. Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ , Ho3, kemudian ditolak dan Ha3 diterima, karena nilai  $T_{hitung}$  yakni 2,730 >  $T_{tabel}$  2,018.

Selanjutnya yaitu hasil uji F yang akan dipaparkan di Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	889.806	3	296.602	25.662	.000 <sup>b</sup>
	Residual	485.433	42	11.558		
	Total	1375.239	45			
a. Dependent Variable: Kep.Kerja						
b. Predictors: [Constant], Bud.Org, Gaya.Kep, Ling.Kerja						

Sumber: Hasil Data Penelitian, [2023].

Tabel 6 memperlihatkan bahwasanyaa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima, dengan nilai  $F_{hitung}$  25,662 dan nilai  $F_{tabel}$  2,827, serta nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Pernyataan-pernyataan olah data di atas dapat diketahui hasil pada penelitian ini yakni:

1. Dampak Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Capaian regresi linier memperlihatkan bahwasanya dengan menganggap variabel lainnya tetap konstan, lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yakni 49,9%. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya suasana kerja yang lebih baik atau positif sangat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja di antara guru-guru. Kemudian, hasil dari uji T memperlihatkan bahwasanya nilai  $T_{hitung}$  yakni 2,125 >  $T_{tabel}$  yakni 2,018 serta nilai signifikansinya yakni  $0,040 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwasanya hipotesis alternatif Ha1, yaitu "lingkungan kerja berpengaruh positif dan substansial pada kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek," diterima. Artinya, ada bukti yang kuat bahwasanya tempak kerja memang mempunyai dampak positif dan substansial pada kepuasan kerja guru di sekolah.

## 2. Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki dampak pada kepuasan kerja guru. Hasil hipotesa memperlihatkan bahwasanya nilai Thitung yakni  $-0,127 < T_{tabel}$  yakni 2,018 serta nilai signifikansinya yakni  $0,899 > 0,05$ , yang memiliki arti bahwasanya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian, hipotesa kedua ditolak dengan pernyataan bahwa "Tidak memiliki dampak substansial diantara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek".

## 3. Dampak Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan capaian uji regresi linier berganda, faktor budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja. Hasil hipotesa untuk variabel ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena pernyataan "Terdapat dampak substansial antara budaya organisasi pada kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek" dan nilai  $T_{hitung}$  yakni  $2,730 > T_{tabel}$  sebesar 2,018.

## 4. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan semua variabel independen memiliki dampak substansial dengan serentak pada variabel dependen guru di SMPN 1 Pule Trenggalek", menurut capaian uji F, dengan nilai  $F_{hitung}$  25,662 dan nilai  $F_{tabel}$  2,827, serta nilai bobot  $0,000 < 0,05$ .

## 4. Kesimpulan

Berlandaskan analisis regresi linier berganda, maka bisa dibuat kesimpulan bahwasanya, Variabel Lingkungan Kerja mempunyai dampak positif yang substansial pada kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. Nilai Thitung  $[2,125] > T_{tabel}$   $[2,018]$  dan nilai signifikansinya  $[0,040] < \alpha$   $[0,05]$ . Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Tidak ada dampak yang substansial pada kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. Nilai Thitung  $[-0,127] < T_{tabel}$   $[2,018]$  dan nilai signifikansinya  $[0,899] > \alpha$   $[0,05]$ .

Variabel Budaya Organisasi Terdapat dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. Nilai Thitung  $[2,730] > T_{tabel}$   $[2,018]$  dan nilai signifikansinya  $[0,009] < \alpha$   $[0,05]$ . Pengaruh Simultan [Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi] Terdapat dampak yang substansial pada kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek. Nilai Fhitung  $[25,662] > F_{tabel}$   $[2,827]$  dan

nilai signifikansinya  $[0,000] < \alpha [0,05]$ . Dari hasil tersebut, bisa dibuat kesimpulannya bahwasanya variabel yang paling utama memiliki pengaruh pada kepuasan kerja guru di SMPN 1 Pule Trenggalek adalah variabel Budaya Organisasi. Ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan dan memperkuat budaya organisasi yang positif dan mendukung ketika upaya mengembangkan kepuasan kerja guru di sekolah.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih pada segala pihak yang sudah memberi dukungan dalam proses pembuatan artikel ini sampai artikel ini diterbitkan.

### Referensi

- Arifin HPP dan TC. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Rimba Melintang. *Procuratio*. 6.
- Darmadi D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF [Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma]* 3: 240–247.
- Effendy AA dan FJR. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk]. *J. Ilm. Manaj. FORKAMMA* 2.
- Evi Damayanti dan Ismiyati. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Econ. Educ. Anal. J. Terakreditasi SINTA 5 EEAJ* 9 [1].
- Farida Umi SH. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Juwita R, Marsidin S. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Berbasis Manajemen Kota Padang. *J. Pract. Learn. Educ. Dev.* 3: 130–138.
- Misludin M, Mansyur A, Yanuati T, Freza Indra L, Ludfi Arifin A. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kinerja Guru SMA. *J. Econ. Bus. UBS* 12: 2308–2315.
- Paschal AO, Nizam DI. 2016. Effects of Organisational Culture on Employees Performance: *Int. J. Account. Bus. Manag.* 4: 19–26.
- Putra R, Komardi D, Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia S. 2019. the Influence of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance At Smkn 4 Pekanbaru. *J. Ilm. Manaj.* 470: 470–483.
- Raziq A, Maulabakhsh R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Econ. Financ.* 23: 717–725.
- Saripuddin J. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *J. UMSU*, 1-20.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suleman S, Ruliaty. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan [SMK]

- Negeri I Jeneponto. *J. Compet.* 10: 61–75.
- Yestiani DK, Zahwa N. 2020. Peran Guru dalam Pembelajaran pada Siswa Sekolah Dasar. *Fondatia* 4: 41–47.