

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA NEGERI  
6 PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**WILLYAN ISWANDI**  
**NIM. 05670**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**



## **HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA NEGERI 6 PADANG**

Nama : Willyan Iswandi  
Rp/NIM : 2008/05670  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi

Padang, April 2013

#### **Tim Penguji**

No. Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Rini Sarianti, SE, M Si	
2. Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
3. Anggota	: Dessi Susanti, S.Pd	
4. Anggota	: Renc Rahmidani, S.Pd, MM	



## ABSTRAK

**Willyan Iswandi (2008/05670): Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 6 Padang.**

**Pembimbing I : Rini Sarianti, SE, M.Si**

**Pembimbing II : Rino, S.Pd, M.Pd, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru (3) pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri 6 Padang yang terdaftar pada tahun pelajaran 2012/2013, berjumlah 69 orang. Teknik penarikan sampel dengan *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner, sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, (2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, (3) lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada Kepala SMA Negeri 6 Padang agar memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja guru yang mengajar. Kepala sekolah agar meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam memimpin, misalnya dengan memperdalam lagi ilmu-ilmu kepemimpinan serta menerapkannya. Menjaga agar hubungan dengan bawahan tetap terjaga dengan baik. Semua warga sekolah agar menjaga lingkungannya tetap kondusif dan nyaman sehingga tercipta kepuasan kerja guru yang tinggi.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 6 Padang.”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
4. Bapak Drs. Barlius, MM selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 6 Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk proses penelitian.

5. Majelis Guru serta Karyawan/ti SMA Negeri 6 Padang yang telah bersedia memberikan keterangan sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Selanjutnya kepada rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2008 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading yang Tak Retak*" maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin. . . .

Padang, Maret 2013

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja .....	10
2. Lingkungan Kerja.....	17
3. Kepemimpinan .....	19
B. Kajian Penelitian yang relevan .....	24
C. Kerangka Konseptual .....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
D. Variabel dan Data Penelitian.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Defenisi Operasional Variabel .....	29
G. Menentukan Indikator Variabel .....	31
H. Teknik Analisis Data.....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian .....	47
1. Analisis Deskriptif .....	47
b. Analisis Induktif.....	57
C. Pembahasan .....	63
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 6 padang.....	64
2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 6 Padang .....	66
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 6 Padang.....	67

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	69
B. Saran .....	70

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
----------------------------	-----------



## DAFTAR GAMBAR

	Hal
1. Kerangka Konseptual.....	26

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
1. Rekapitulasi Kehadiran Guru SMA Negeri 6 Padang.....	4
2. Indikator Masing-masing Variabel .....	32
3. Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya .....	33
4. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	36
5. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru .....	36
6. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	37
7. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	37
8. Jumlah Guru SMA Negeri 6 Padang Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
9. Jumlah Guru di SMA Negeri 6 Padang Berdasarkan Golongan.....	47
10. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	48
11. TCR Indikator Lingkungan Kerja .....	49
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	51
13. TCR Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	52
14. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru .....	55
15. TCR Indikator Kepuasan Kerja Guru .....	56
16. Hasil Uji Normalitas .....	58
17. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	59
18. Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
19. Hasil Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Uji F .....	61
20. Hasil Koefisien Determinan .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Hal</b>
<b>Lampiran 1:</b> Kisi-Kisi Angket Uji Coba Penelitian .....	73
<b>Lampiran 2:</b> Tabulasi Data Uji Coba Angket .....	79
<b>Lampiran 3:</b> Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas.....	82
<b>Lampiran 4:</b> Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	88
<b>Lampiran 5:</b> Tabulasi Data Penelitian.....	94
<b>Lampiran 6:</b> Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	100
<b>Lampiran 7:</b> Hasil Penelitian (Normalitas, Heterokedastisitas, Multikolinearitas, Uji t dan F) .....	103
<b>Lampiran 8:</b> Frekuensi Tabel .....	106
<b>Izin Penelitian</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan aspek penting dalam membangun bangsa, dengan demikian pendidikan harus mendapatkan perhatian dari semua pihak dalam hal peningkatan mutu dan kualitasnya. Banyak usaha yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya melalui pembaharuan dan perbaikan kualitas pendidikan, seperti kurikulum, peningkatan kemampuan guru, penyediaan sarana dan prasarana oleh pemerintah.

Pendidikan meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap-sikap, dan nilai-nilai, serta pola-pola perilaku tertentu. Dalam arti luas, pendidikan mencakup setiap proses membentuk pikiran, karakter dan kapasitas psikomotor seseorang. Proses tersebut berlangsung seumur hidup karena seseorang harus mempelajari cara berpikir dan bertindak yang baru dari setiap perubahan dasar dalam hidup ini. Selain itu pendidikan yang dilaksanakan harus berorientasi pada masa depan dengan memperhatikan tuntutan kemajuan zaman yang ditandai dengan persaingan.

Sekolah merupakan salah satu tempat berlangsungnya proses pendidikan, diharapkan dapat mencapai tujuannya, antara lain membekali peserta didik nantinya akan sumber daya manusia yang handal dan bertanggungjawab ditengah-tengah masyarakat, bangsa, dan Negara. Bahan-bahan yang akan disajikan dirumuskan dalam bentuk program pendidikan di sekolah. Pelaksanaan program tersebut bertujuan untuk membantu seseorang agar lebih mampu menghadapi

tantangan hidup, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang. Disinilah peran sekolah menjadi lembaga penting untuk pertumbuhan dan perkembangan individu maupun masyarakat.

Dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada kemapanan-kemapanan, antara lain : kepala sekolah, karyawan tata usaha, guru, siswa, masyarakat, serta sarana dan prasarana yang memadai, disiplin, mutu sekolah untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggungjawab menyampaikan materi pelajaran, tapi ia juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Sementara itu kepala sekolah sebagai pimpinan sebuah sekolah sangat berpengaruh terhadap maju-mundurnya organisasi yang dipimpinnya. Setiap tindakan, perbuatan, bahkan keputusan-keputusan yang dibuatnya haruslah menjadi contoh dan ditanggapi secara positif oleh bawahannya agar tercipta hubungan timbal balik yang positif juga.

Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber, atau hebatnya teknologi pendidikan, semua akan masih terasa belum lengkap jika tidak dibarengi dengan lingkungan pekerjaan guru yang kondusif dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Dengan demikian usaha untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran sangat diperlukan melalui peningkatan kemampuan, serta lingkungan pekerjaan guru yang kondusif dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, karena kemampuan,

lingkungan pekerjaan, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pembelajaran merupakan indikator pokok dalam menilai kualitas suatu sekolah.

Dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar, seorang guru langsung berhadapan dengan anak didiknya, oleh sebab itu suasana hati yang tercermin dalam kepuasan kerja yang diperolehnya merupakan bagian aspek psikologis yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Kepuasan kerja yang dirasakan guru dapat menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ini berhubungan dengan isi pekerjaan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru, supervisi atau kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pimpinan, kesempatan untuk maju atau kesempatan guru untuk mengembangkan karier, naik pangkat, atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi, rekan kerja yang mendukung atau rekan kerja yang secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya, serta kondisi pekerjaan yang berhubungan dengan berat-ringannya pekerjaan.

Melihat pentingnya masalah kepuasan kerja guru untuk meningkatkan mutu lulusan, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, maka, kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah perlu memperhatikan kepuasan kerja guru dengan serius. Kepala sekolah hendaknya berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi keinginan dan harapan guru.

Mangkunegara (2009:118) mengatakan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran), mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi”. Di SMA



Negeri 6 Padang tingkat ketidakhadiran gurunya relatif tinggi, data singkat tentang tingkat ketidakhadiran guru di SMA Negeri 6 Padang, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Guru SMA Negeri 6 Padang Bulan Oktober-Desember 2012**

Jumlah Guru	Uraian	Oktober	%	November	%	Desember	%
69 Orang	Alfa	11	15,94	16	23,19	14	20,29
	Izin	7	10,15	8	11,59	6	8,70
	Sakit	6	8,70	7	10,15	6	8,70
Total		24 Orang	34,79%	31 Orang	44,93%	26 Orang	37,69%

*Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 6 Padang (2012)*

Berdasarkan data absensi guru selama bulan Oktober - Desember 2012 di SMA Negeri 6 Padang, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran guru disana relatif tinggi. Tingkat ketidakhadiran guru tertinggi terjadi pada bulan November dengan uraian Alfa yaitu sebanyak 16 Orang atau 23,19% dari 69 Orang jumlah guru secara keseluruhan. Tingginya tingkat ketidakhadiran guru ini bisa saja disebabkan karena efek ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

Rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Sedangkan lingkungan kerja nonf fisik berkenaan denga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat

tersebut, baik antara atasan dengan karyawan, maupun hubungan antar sesama karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan melalui observasi dan diskusi dengan beberapa orang staf dan guru di SMA Negeri 6 Padang, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di SMA Negeri 6 Padang kurang kondusif. Hal ini dilihat dari letak geografis bangunan SMA Negeri 6 Padang yang berada di tepi jalan, hal ini tentu saja menimbulkan kebisingan pada saat kendaraan sedang melewati sekolah tersebut. Selain itu tata letak barang-barang dan perabot di ruangan kantor guru juga tidak tertata dengan baik, misalnya barang-barang perlengkapan mengajar guru yang tercecer dan berserakan dimana-mana, harusnya masing-masing guru memiliki locker/laci untuk meletakkan barang-barang mereka, baik itu buku-buku pegangan guru, buku-buku tugas yang dikumpulkan siswa dapat diletakkan dalam locker mereka masing-masing. Lingkungan kerja non fisik di SMA Negeri 6 Padang juga belum memenuhi syarat dalam kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena sebagian besar staf dan guru mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang sangat erat sesama mereka, baik antara pimpinan dengan guru, maupun antara guru dengan guru lainnya, padahal mereka sudah bekerja secara bersama-sama selama bertahun-tahun, bahkan ada yang sudah belasan tahun, seharusnya keeratan hubungan mereka sudah seperti keluarga sendiri.

Selain faktor lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja yang diperoleh juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Jika seorang pemimpin dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, maka tingkat kepuasan kerja

pegawai/karyawannya juga baik, sebaliknya jika pemimpin yang tidak dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik diduga akan berpengaruh pada ketidakpuasan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan-permasalahan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:203) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, serta sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Berdasarkan fenomena yang penulis temukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 6 Padang belum berjalan sesuai dengan fungsinya, karena kepala sekolah belum mampu memimpin dengan demokratis, hal ini dapat dilihat dari jaranganya kepala sekolah melakukan rapat atau diskusi dengan guru. Begitu juga kalau sedang rapat, kepala sekolah jarang memberikan kesempatan kepada guru-guru dalam meminta pendapat atau masukan, sehingga guru kurang berpartisipasi pada saat rapat berlangsung, kepala sekolah lebih banyak meminta pendapat kepada wakil-wakilnya. Menurut keterangan dari beberapa orang guru, kepala sekolah juga belum mampu menyediakan atau menjamin semua sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh warga sekolah, baik itu guru, karyawan/ti, staf keamanan, petugas laboratorium, maupun siswa.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis ingin mengetahui kenyataan yang sesungguhnya di lapangan, apakah kepuasan kerja guru yang diperoleh dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan atau tidak. Penulis tertarik

meneliti maksud diatas yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 6 Padang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kepuasan kerja guru berdasarkan absensi guru di SMA Negeri 6 Padang.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang.
3. Kepala sekolah belum mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik.

## **C. Pembatasan Masalah**

Sehubungan dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru, maka dengan berbagai keterbatasan, peneliti hanya memilih dua diantara beberapa faktor tersebut, hal ini untuk membatasi permasalahan penelitian yang akan diuraikan pada kajian selanjutnya. Oleh karena itu, menurut peneliti yang lebih dominan untuk diteliti adalah lingkungan kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru seperti yang telah diuraikan diatas.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang ?
2. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang ?
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dilakukan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sekolah, disamping untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi UNP.
2. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang mengajar di sekolah yang dipimpinnya.
3. Bagi semua warga sekolah, termasuk guru, siswa, dan karyawan lain agar menjaga lingkungannya tetap kondusif agar kepuasan kerja guru bisa meningkat.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dan hasil pembahasan dalam penelitian pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Padang. Sumbangan kedua variabel ini terhadap hasil belajar adalah sebesar 0,353 atau 35,30% sedangkan sisanya sebesar 0,647 atau 64,70% disumbangkan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka penulis dapat menyarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaiknya semua warga sekolah memperbaiki *Lay Out* (tata letak), kondisi penerangan, kondisi udara, kondisi suara, kebersihan lingkungan kerja, serta hubungan pimpinan dengan karyawan karena indikator-indikator tersebut masih berkategori cukup.
2. Semua indikator dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori cukup. Sebaiknya kepala sekolah lebih meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam memimpin agar bisa menjadi pemimpin yang demokratis, menjadi panutan bagi seluruh warga sekolah dan kepuasan kerja guru di sekolah yang dipimpinnya meningkat.
3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain pada ruang lingkup lebih luas yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1998. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad (2003). *Psikologi Industri*, Edisi ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Media Kom.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Kiat Kepemimpinan Pada Abad Ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerjemah Halidah Dwi Sartiko. Ed.S. Jakarta: Erlangga.