ANALISIS PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN , LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 21 SURAKARTA

Mulyono, Istiatin, Sarsono

Program Pascasarjana Magister Sains (M.Si) Universitas Islam Batik Surakarta

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 21 Surakarta. SMP Negeri 21 Surakarta memiliki guru seluruhnya berjumlah 40 guru baik yang berstatus pegawai negeri sipil maupun guru tidak tetap yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel dengan teknik penelitian sensus. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah yaitu menganalisis masing-masing variabel bebas dan secara bersamaan apakah mempengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk teknis analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi berganda dengan bantuan program Statistikal Package for Social Sciens versi 24.00 yang memberikan hasil bahwa pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara serentak mepengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 21 Surakarta. Berdasarkan uji parsial (uji t). diperoleh hasil bahwa pelatihan (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 21 Surakarta (Y). Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh bahwa lingkungan kerja merupakan variabel terbesar yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, maka disarankan setiap instansi supaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan meningkatkan kinerja guru atau pegawai.

Kata kunci: Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Abstract: This study aims to find the effect of training, leadership style, work environment and work motivation on Teacher Job Satisfaction in SMP Negeri 21 Surakarta. SMP Negeri 21 Surakarta has a total of 40 teachers, both civil servant and non-permanent teachers, all of which were sampled with census research techniques. This study uses quantitative descriptive methods to be able to answer the questions in the formulation of the problem that is analyzing each independent variable and simultaneously whether it affects the dependent variable. Whereas the technical data analysis in this study was carried out with the multiple regression equation model with the help of the Statistical Package for Social Sciences program version 24.00 which gave the results that the training, leadership style, work environment and work motivation simultaneously significantly affected the job satisfaction of teachers in SMP Negeri 21 Surakarta. Based on partial test (t test). the results obtained that training (X1), leadership style (X2), work environment (X3) and work motivation (X4) significantly influence the job satisfaction of teachers of SMP Negeri 21 Surakarta (Y). Based on the analysis conducted, it is found that the work environment is the largest variable that gives an effect on teacher job satisfaction, it is recommended that each agency create a

supportive work environment in carrying out tasks so that employees will get job satisfaction and ultimately will improve the performance of teachers or employees.

Keywords: Training, Leadership Style, Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu sekolah menengah pertama dalam rangka meningkatkan kualitasnya maka SMP Negeri 21 Surakarta harus mampu menciptakan kepuasan kerja pada para guru dan pegawainya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru dan pegawainya. Penilaian kinerja guru yang yang dilakukan pada lembaga ini untuk mengukur tingkat kompetensi secara keseluruhan mulai dari profesional berkaitan dengan penguasaan materi ajar, pengelolaan pembelajaran dan evaluasi kemudian pedagogik berkaitan dengan pemahaman tentang peserta didik, perancangan pembelajaran selanjutnya penilaian kepribadian berkaitan dengan dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan penilaian sosial berkaitan dengan hubungan dengan warga sekolah. Berdasarkan penilaian kinerja yang dilaksankan bagi semua guru di SMP Negeri 21 Surakarta menghasilkan nilai kinerja guru yang mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap periode penilaian baik hasil penilaian pada masing-masing butir indikator kompetensi maupun rata-rata kinerja pada semua kompetensi .

Setiap sekolah senantiasa berupaya dapat meningkatkan kualitasnya, khususnya di bidang pelayanan pendidikan terhadap pesserta didik yang dalam hal ini guru menjadi satu faktor dengan peranan yang sangat penting pada pencapaian kualitas sekolah tersebut. Guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan karakteristik tertentu yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan anak bangsa sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menjadikan seseorang pegawai atau guru mendapatkan kebahagiaan dalam dalam melaksankan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi guru di suatu sekolah ada banyak hal yang dapat dilakukan baik yang berkaitan dengan faktor dari dalam diri guru tersebut yaitu berkaitan dengan pelatihan, bagaimana gaya yang dimiliki pimpinannya, keadaan lingkungan dari tempat bekerja dan motivasi kerja. Kompetensi yang dimiliki akan berdampak pada kepuasan kerja, jika kompetensi guru meningkat maka akan dapat melaksanakan tugas secara optimal dan mendapatkan kepuasan kerja. Untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki seorang guru dapat dilakukan dengan salah satunya memberikan atau mengikutkan dalam sebuah pelatihan.

Setiap pimpinan dalam hal ini kepala sekolah pasti memiliki gaya kepemimpinan atau cara masing-masing dalam memimpin dan ini memiliki peran dalam menciptakan kepuasan kerja bagi guru dalam melaksanakan tugas di sekolah tersebut. Guru memiliki harapan mendapatkan gaya kepemimpinan dari kepala sekolah agar mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai harapan guru-guru di sekolah maka akan menciptakan rasa kepuasan dalam bekerja dan hal ini akan memiliki dampak pada peningkatan kinerja.

Faktor lain yang memiliki peranan penting dalam menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja pada guru adalah berkaitan dengan keadaan lingkungan kerjanya, jika lingkungan dalam ia bekerja mendukung dalam pelaksanaan tugas dan kondusif hal ini masing-masing guru akan melaksanakan kerja dengan optimal dan kepuasan kerja akan diperoleh.

Motivasi kerja menjadi suatu faktor pendorong dalam melaksanakan tugas, disaat motivasi dalam bekerja seorang pegawai atau guru tinggi tinggi hal ini akan memiliki dampak kepada dirinya untuk senantiasa berusahan melaksanakan tugas yang terbaik dan akan memperoleh kepuasan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah mencerminkan keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari bagaimana cara menilai seorang pegawai atau karyawan terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja yang menjadi tugas tanggung jawabnya. Wongkar (2018). Hal ini akan dapat terlihat dan tercermin dalam sikap positif seorang pegawai dalam memandang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dan menjadi tuganya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan akan memberikan dampak pada pegawai atau karyawan terhadap bagaimana cara mereka melaksanakan pekerjaan yang memberikan sesuatu yang dianggap penting secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu hal yang penting dalam bidang perilaku. Kepuasan dalam bekerja yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan dalam hal ini adalah guru memiliki tingkatann yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Aspek yang sesuai dengan keinginan dalam pekerjaannya dan aspek-aspek diri individu semakin tinggi hal ini akan cenderung menjadikan semakin tinggi tingkat kepuasan dalam pekerjaannya. karakteristik individu dan situasi pekerjaan merupakan faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja dari seorang pegawai atau karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:235), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang akan memberikan dampak dan mempengaruhi pada diri pegawai atau karyawan dalam hal ini guru yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maupun dengan kondisi yang ada dalam dirinya. Berbagai aspek dapat menjadi pengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja seorang pegawai atau karyawan dalam hal ini guru seperti penempatan dalam bidang pekerjaannya, jenis pekerjaan yang diberikan, struktur organisasi dalam perusahaan termasuk besar upah atau gaji yang diterima, kesempatan dalam pengembangan karir, hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya, mutu pengawasan, inilah yang berhubungan dengan perasaan bahagia atau tidaknya dalam melaksanakan pekerjaan yang timbul dari luar dirinya. Sedangkan aspek yang muncul dari dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan motivasi.

Menurut Robbins (2016: 46), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang baik dan positif tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Disaat seorang pegawai atau karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka akan muncul perasaan positif dalam melaksanakan pekerjaannya akan diperoleh dan sebaliknya perasaan negatif dalam melaksanakan pekerjaan akan muncul disaat tidak mendapatkan kepuasan kerja..

Sedangkan menurut Husein (2016 : 243), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah besar kecilnya persepsi karyawan terkait dengan penilaian penting dari seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja juga bisa disebutkan sebagai penilaian atau pengalaman kerja seseorang yang menghasilkan keadaan emosi yang senang atau emosi positif dari pekerjaan yang dilakukan..

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima," (Robbins, 2016:261).

Pengertian kepuasan kerja menurut Husien, (2016 : 236) adalah sebagai berikut: kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya (Siagian, 2012:100).

Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor - faktor penyebab ketidak puasan itu seperti misalnya insentif yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya. Akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Implikasinya bagi manajemen ialah bahwa semakin banyak orang merasa puas yang berakibat pada sikap positif terhadap organisasi, tugas-tugas pemberian motivasi relatif menjadi semakin mudah. Sebaliknya jika semakin banyak orang yang merasa tidak puas karena cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang negatif.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan cara menanggapi secara emosional terhadap keadaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap pegawai atau karyawan dalam hal ini guru akan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang tidak sama satu dengan lainnya, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut harus mampu berinteraksi baik dengan rekan kerja, lingkungan dalam bekerja, pimpinan serta mematuhi semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan atau instansi dalam hal ini sekolah.

Pengertian Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2012: 237), pelatihan adalah sebuah proses pengajaran atau peningkatan kemampuan keterampilan yang dibutuhkan karyawan lama dan baru dalam rangka mempersiapkan diri untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai yang diharapkan. Pelatihan adalah merupakan rangkaian kegiatan yang diberikan dalam rangka upaya peningkatan kompetensi pengetahuan dan keterampilan pegawai atau karyawan dalam sebuah instansi. Sedangkan menurut Wibowo (2013:154), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan tugasnya. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dang tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Akrani dalam (Siagian, 2013 : 167), menguraikan bahwa terdapat empat jenis pelatihan, sebagai berikut: pelatihan induksi, pelatihan pekerjaan, pelatihan untuk promosi, pelatihan penyegaran, pelatihan untuk pengembangan manajerial.

Gaya Kepemimpinan

Leadership is the process of directing the behavior of others toward the accomplishment of some objective yang berarti sebuah proses mengarahkan perilaku orang lain dalam menyelesaikan beberapa tugas (Armstrong, 2012: 197) Leadership is the process of inspiring others to work hard toaccomplish important tasks yang berarti kepemimpinan adalah sebuah proses dalam menginspirasi orang lain untuk bekerja keras dengan tujuan menyelesaikan tugastugas penting (Armstrong, 2012: 243). Leadership is generally defined as influencing others to work willingly toward achievingobjectives, yang berarti kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai mempengaruhi orang lain untuk bekerja sukarela untuk mencapai tujuan (Dessler, 2012: 187). Saat seorang pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mengakomodasi sebagian besar keinginan dari pegawai atau karyawan maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

Lingkungan Kerja

Banyak apsek yang menjadi penunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dalam dunia kerja atau pada suatu perusahaan yang dapat mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain adalah pegawai atau karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain- lain. Sebuah Instansi atau

organisasi diharapkan dapat memperhatikn hal-hal tersebut agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Sihombing berpendapat lingkungan fisik adalah salah satu unsur yang harus didaya gunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut (Sihombing, 2017:247). Rasa nyaman akan membuat karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tidak melakukan kesalahan serta dapat menyelesaikan tugasnya lebih cepat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berada disekitar pegawai atau karyawan. Jadi lingkungan kerja disini merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif dalam menjalankan tugasnya dan akhirnya kinerja dari pegawai atau karyawan akan meningkat.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang terdapat di sekitar seseorang yang bekerja yaitu tempat atau perusahaan dan keadaannya dapat mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menjadi penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan atau dorongan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobbynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

b. Teori Motivasi Herzberg

Faktor motivator dalam upaya memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, kemajuan tingkat kehidupan, pengakuan, dan sebagainya (faktor intrinsic)

c. Teori Motivasi Douglas Mc Gregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatife) dan teori Y (positif).

Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer

- 1) Karyawan memiliki kecenderungan tidak menyukai kerja merupakan sifat yang secara inheren tertanam dalam dirinya
- 2) Untuk mencapai tujuan dimana karyawan secara inheren tidak menyukai kerja maka mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman.
- 3) Karyawan akan cenderung memiliki sifat ingin menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.
- Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y:
- 1) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya dan tidak secara berlebihan seperti istirahat dan bermain.
- 2) Jika seorang pegawai atau karyawan memiliki komitmen pada sasaran yang akan dituju maka pegawai atau karyawan tersebut akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri.
- 3) Pada umumnya pegawai atau karyawan memiliki sifat akan menerima tanggung jawab yang diterimanya.
- 4) Pada umumnya seorang pegawai atau karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan landasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sempel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2014: 88)

Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara, angket, dan observasi yang dilakukan di SMP Negeri 21 Surakarta. Dalam penelitian ini data primer di peroleh secara langsung melalui wawancara kepada narasumber, yaitu:

- 1) Kepala Sekolah SMP Negeri 21 Surakarta,
- 2) Seluruh guru yang ada di SMP Negeri 21 Surakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau istansi diluar dari penelitian sendiri. Data ini diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada diantaranya dari buku-buku referensi yang terkait dan jurnal. Diantaranya tentang pelatihan, metode pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja ,motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi linear

Analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen (pelatihan, gaya kepemiminan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja guru di SMP Negeri 21 Surakarta) yang diolah melalui program komputer SPSS

Uji F

Analisi ini digunakan untuk dapat mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak atau simultan. Uji F pada dasarnya akan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serentak atau simultan terhadap variabel dependen.

Uji t keberartian Koefisien Regresi Linear

Analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen (pelatihan, gaya kepemiminan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja guru di SMP Negeri 21 Surakarta).

Analisis koefisien Determinasi (R²)

Uji koofisien determinasi (R²) lakukan untuk dapat mengetahui berapa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- a. Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai signifikansi F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas pelatihan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).
- b. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) guru di SMPN 21 Surakarta. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel pelatihan kerja sebesar 2,134 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040 < 0,05, maka pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.
- c. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) guru di SMPN 21 Surakarta. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,346 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 < 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.
- d. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) guru di SMPN 21 Surakarta. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel lingkungan kerja sebesar 2,214 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033 < 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.
- e. Motivasi kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) guru di SMPN 21 Surakarta. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel motivasi kerja sebesar 2,209 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034 < 0,05, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.
- f. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y=0.391+0.460X1+0.539X2+0.369X3+0.347X4 artinya :
 - Jika pelatihan kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat dengan asumsi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap.

Jika gaya kepemimpinan meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat dengan asumsi pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tetap.

Jika lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat dengan asumsi gaya kepemimpina, motivasi kerja dan pelatihan kerja tetap.

Jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat dengan asumsi pelatihan kerja, gaya kepemimpina dan lingkungan kerja tetap.

Dari perhitungan menggunakan alat bantu SPSS diperoleh bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R² (R Square) sebesar 0,503 artinya bahwa 50,3% kenaikan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kenaikan pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa pelatihan (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 21 Surakarta (Y). Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh bahwa lingkungan kerja merupakan variabel terbesar yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, maka disarankan setiap instansi supaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan meningkatkan kinerja guru atau pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi, Metodelogi Penelitian, Bina Aksara, Yogyakarta, 2016.

Armstrong, 2012, Human Resources Management, New York: Mc. Graw Hill, Inc.

Desseler, Garry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.

Dipboye, dkk, 2013, *Job Description Index*, http://human.resource.management.com/2011/05/16/meningkatkankinerja karyawan, [16/feb/2013].

Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasibuan Malayu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Akasara, Jakarta

Husein, Umar, 2016, Riset Sumber Daya Manusia, Edisi ketujuh, PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Kartini & Kartono, 2012, Pemimpin dan Kepemimpinan, CV Rajawali, Jakarta.

Kartono, Kartini. 2012, Pengatar Metode Riset Sosial, Alumni, Bandung

Kurniawan, Albert, Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2014, 144

Luthans, 2006, Manajemen Personalia, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung, Refika Aditama.

Narbuko Cholid, Metode Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta, 2008

Nawawi, Hadari, 2012, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Edisi Keempat, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Noor, Juliansyah, Metode Penelitian, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 141

Rivai, Veithzal.et. al. (2012). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 2012. "Teori Motivasi Dan Aplikasi", Rineka Cipta, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2013. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

Soewadji , Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*,Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm. 168

Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2009.

Supranto, J, Metodologi Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi Dan Bisnis, Rineka Cipta, Jakarta, 2010

Sutarto, 2013, Kepemimpinan dalam Organisasi, Mandar Maju, Bandung.

Sutrisno, E. 2013, Manajemen Sumberdaya Manusia, Kencana Perdana Media Grup, Jakarta.

Tika, Moh. Prabundu, Metodologi Riset Bisnis, Bumi Aksara, Jakarta, 2006

Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.

Wibowo, 2013, Perilaku dalam Organisasi, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Yukl, Gary A, 1989, "Managerial Leadership: A Review of Theory and Research", Journal of Management, Vol 15, No.2, 251-289