

THE WORK ENVIRONMENT, COMPETENCIES, LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE EAST SEMENDAWAI DISTRICT

Yoyon Dwi Wahyono¹, Fatimah, Zunaidah

Guru MTs Nurul Huda Sindang Sari Kec. Lempuing Kabupaten OKI

yondwiwahyono@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, competencies, leadership style on the performance of public elementary school teachers in the East Semendawai District. The population used in this study were all teachers of public elementary school in the East Semendawai District with a total sample of 180 teachers. The research method used is an associative analysis method using path analysis, and the operation of its calculations using the application program version 16.0. The results of this study are as follows: 1) The work environment, competence, leadership style together have a significant effect on job satisfaction of teachers of public elementary school in the East Semendawai District. 2) The work environment, leadership style and job satisfaction together have a significant effect on the performance of public elementary school teachers in the East Semendawai District. 3) The work environment did not have a significant effect and negative on job satisfaction of public elementary school teachers in East Semendawai District. 4) Competence has a significant effect and positive on job satisfaction of public elementary school teachers in East Semendawai District. 5) Leadership style has a significant effect and positive on job satisfaction of public elementary school teachers in East Semendawai District. 6) The work environment did not have a significant effect and negative on the performance of public elementary school teachers in East Semendawai District. 7) leadership style has a significant positive effect on the performance of public elementary school teachers in East Semendawai District. 8) Job satisfaction did not have a significant effect and positive on teacher performance of public elementary school teachers in East Semendawai District.

Keywords: Work Environment; Competence; Leadership Style; Job Satisfaction; Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur dengan jumlah sampel sebesar 180 orang guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis asosiatif dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), dan pengoperasian penghitungannya menggunakan program aplikasi SPSS Ver. 16.0 Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semendawai Timur, 2) Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur, 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur, 4) Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur, 5) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur, 6) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur, 7) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Semendawai Timur, 8) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semendawai Timur.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kompetensi; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi laba maupun non laba, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan dan kemajuan organisasi, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dan kemajuan organisasi akan terlihat apabila kinerja pegawai sangat baik. Selain lingkungan kerja, Kompetensi ikut serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan melalui jurnal nasional dari Fajar Maya Sari (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Gondang, Mojokerto dengan hasil penelitiannya adalah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Gondang, Mojo Kerto.

Didukung juga jurnal nasional dari Virgana dan didi Superdi (2015) dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Jakarta Utara, hasil penelitian bahwa kepuasan kerja guru SMK Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Utara secara positif dipengaruhi langsung dan tidak langsung oleh variasi dalam motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerjanya.

Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur merupakan unit pendidikan dasar yang berada di bawah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Nasional (UPTD DIKNAS) Kecamatan Semendawai Timur yang sekarang berubah menjadi Koordinator Wilayah (Korwil) Pendidikan Nasional. Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semendawai Timur adalah unit pendidikan yang bertanggung jawab kepada Dinas Pendidikan Dasar, Menengah dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang mempunyai tugas untuk melaksanakan proses pendidikan terhadap siswa.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, didapatkan bahwa kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semendawai Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur terbilang kurang baik, hal tersebut terlihat dari indikator-indikator kinerja bahwa ada beberapa guru dalam menyusun perangkat pembelajaran K.13 terdapat kekurangan sehingga mengurangi kualitas perangkat pembelajaran K13. Kekurangan tersebut terletak pada penyertaan alat media belajar yang akan digunakan. Selain itu, dalam pengisian aplikasi raport K.13 terdapat beberapa kekeliruan yang dilakukan oleh sebagian kecil guru, kekeliruan tersebut terdapat pada pengisian nilai afektif, pengetahuan atau pun spiritual.

Kuantitas tugas yang diselesaikan guru dalam tiap semester merupakan sala satu indikator untuk menentukan kinerja guru itu baik. Di setiap sekolah tentu kepala sekolah



berusaha agar guru mampu menyelesaikan seluruh tugas-tugasnya. Namun terdapat guru yang belum mampu menyelesaikan perangkat pembelajaran secara keseluruhan. Perangkat pembelajaran yang harus diselesaikan oleh guru meliputi Silabus, Program Tahunan, Program Semester, RPP, Laporan Nilai Siswa, Laporan Perkembangan Siswa, dan lain-lain.

Ketepatan waktu dalam menyampaikan materi yang dilakukan oleh guru di dalam kelas ikut menentukan kemajuan siswa kedepan. Penentuan waktu tersebut dibuat untuk patokan guru seberapa lama waktu yang diperlukan pada tiap tahapan RPP yang dibuat agar proses kegiatan belajar mengajar di dalam kelas dapat terkendali dengan baik dan materi dapat tersampaikan sepenuhnya. Akan tetapi, terdapat guru yang kekurangan waktu atau kelebihan waktu dalam menyampaikan materi di dalam kelas.

Kekurangan waktu tersebut disebabkan karena penyampaian materi yang terlalu melebar ke materi lain, sedangkan kekurangan waktu dalam menyampaikan materi di dalam kelas dikarenakan penyampaian materinya terlalu monoton. Terdapat juga guru yang kurang memanfaatkan peralatan dan perlengkapan sekolah seperti buku siswa yang tersedia di perpustakaan untuk mendukung proses belajar mengajar di dalam kelas. Selain itu, terdapat guru yang memberikan tugas kepada siswa yang menimbulkan biaya yang tinggi. Akibatnya tugas yang diberikan tersebut membebani wali murid.

Kemandirian perlu dimiliki oleh setiap guru, dengan adanya kemandirian guru mengetahui dan mampu menjalankan tugas dan fungsi-sungsinya. Untuk membentuk kemandirian tersebut sekolah membuat tata tertib sekolah yang harus dipatuhi semua guru. Namun terdapat guru yang tidak mengindahkan tata tertib tersebut. Tindakan yang tidak mengindahkan tata tertib tersebut seperti, menggunakan seragam yang tidak sesuai dengan aturan, terlambat masuk kelas pada waktu jam pelajaran.

Komitmen atau tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya sangat diperlukan untuk kemajuan sekolah dan siswa. Guru yang memiliki tanggung jawab tinggi terhadap tugas dan fungsinya akan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Namun terdapat guru yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dan kurang teliti dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan alasan inilah, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas topik tentang “Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Definisi kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawai. Menurut Robbins (2016) Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. (p.480).

Menurut Prawirosentono (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (p.381)

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas dan telah disesuaikan dengan penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja yang dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Indikator kinerja

Menurut Robbins (yang dikutip dalam Sinambela, 2016) indikator untuk mengukur kinerja (p.480), yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi) unit dalam penggunaan sumber daya.
- 4) Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 5) Komitmen kerja, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja

Definisi kepuasan kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berbeda dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhan dan sistem yang berlaku pada dirinya. Umar (2011), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan (p.213).

Harianja (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat



mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan berupa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. (p.290).

Berdasarkan teori-teori di atas peneliti menarik kesimpulan yang telah disesuaikan dengan objek penelitian yaitu kepuasan kerja adalah elemen yang penting dari organisasi yang dapat mempengaruhi perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan.

Indikator kepuasan kerja

Menurut Rosidah (2014) mengungkapkan bahwa indikator kepuasan kerja (p.29) yaitu :

- 1) Gaji, yaitu jumlah gaji yang sesuai, rasa keadilan dalam pemberian upah
- 2) Promosi, yaitu peluang promosi, rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- 3) Supervisi, yaitu pemberian bantuan teknis dari atasan, dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan.
- 4) Rekan kerja, yaitu hubungan antar pegawai yang sama ataupun berbeda jenis pekerjaan. Hubungan antara bawahan dengan atasan.

Lingkungan kerja

Definisi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (p.134). Menurut Sihombing (2014) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruangan kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan (p.134).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik faktor fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan.

Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja fisik (p.135) yaitu :

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Temperatur/suhu
- 3) Kelembaban
- 4) Sirkulasi udara/ventilasi

- 5) Ukuran ruang kerja
- 6) Privasi ruang kerja
- 7) Kebersihan
- 8) Peralatan kantor
- 9) Kebisingan
- 10) Getaran mekanis
- 11) Tata warna
- 12) Dekorasi
- 13) Musik
- 14) Keamanan

Menurut Sihombing (2014) dimensi dan indikator lingkungan kerja meliputi faktor fisik dan faktor non fisik (p.139) yaitu:

- 1) Peralatan kerja
- 2) Suhu tempat kerja
- 3) Kesusakan dan kepadatan,
- 4) Luas rang kerja
- 5) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.
- 6) Hubungan kerja antara sesama karyawan.

Kompetensi

Definisi kompetensi

Menurut Darma (2013) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda (p.102). Menurut Spencer (yang dikutip dalam Wibowo, 2017) Kompetensi adalah karakteristik kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatan tugas dan pekerjaan yang terungkap dari *motives, traits, self-consept, knowledge* dan *skills* (p.278). Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (p.271).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Indikator kompetensi

Menurut Wibowo (2017) dimensi dan indikator kompetensi (p.273) adalah sebagai berikut:

1) *Motif*

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten diperkirakan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2) *Sifat*

Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) *Konsep diri*

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4) *Pengetahuan*

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam dalam bidang spesifik.

5) *Keterampilan*

Keterampilan merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Gaya kepemimpinan

Definisi gaya kepemimpinan

Menurut Toha (2014) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok ke arah tercapainya tujuan tertentu (p.262). Kemudian menurut Rivai dkk (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi (p.42)

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memotivasi orang lain, mengarahkan untuk melakukan tugas yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Thoha (2014) indikator gaya kepemimpinan (p.296-297) yaitu:

1) *Kepemimpinan direktif*

Pemimpin memberitahu dan menjelaskan tugas-tugas yang akan dikerjakan bawahannya. Serta pemimpin menggunakan hadiah dan hukuman untuk mengontrol bawahan.

2) Kepemimpinan suportif

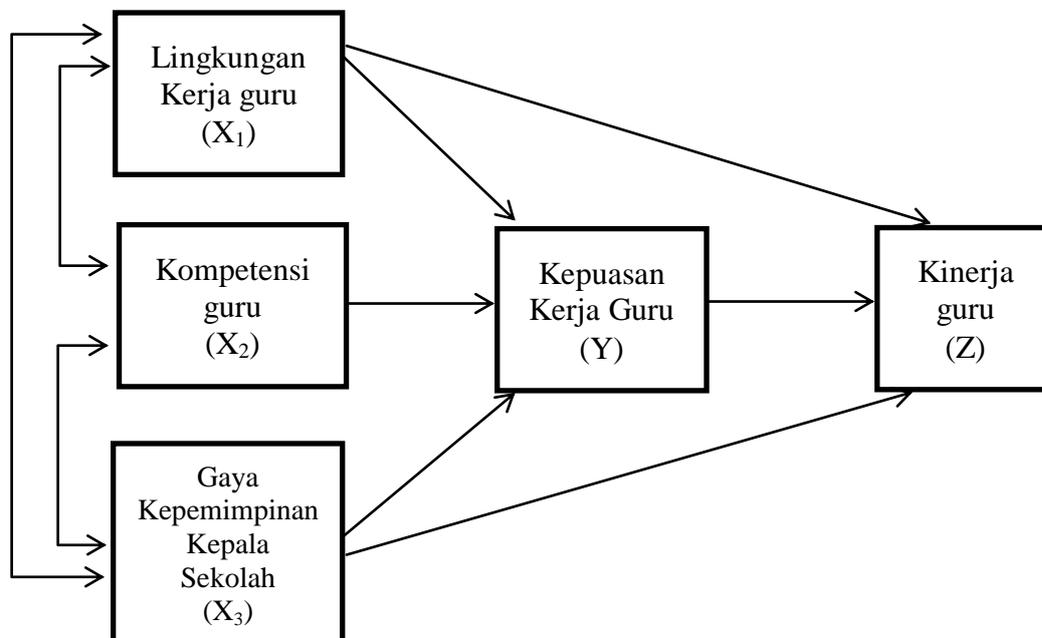
Pemimpin membangun suasana bersahabat dengan bawahan dan pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan perasaan dan perhatian.

3) Kepemimpinan partisipatif

Pemimpin mendengarkan saran-saran dari bawahan dalam mengambil keputusan.

4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya. Pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahan, bahwa mereka mampu melakukannya.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka pemikiran

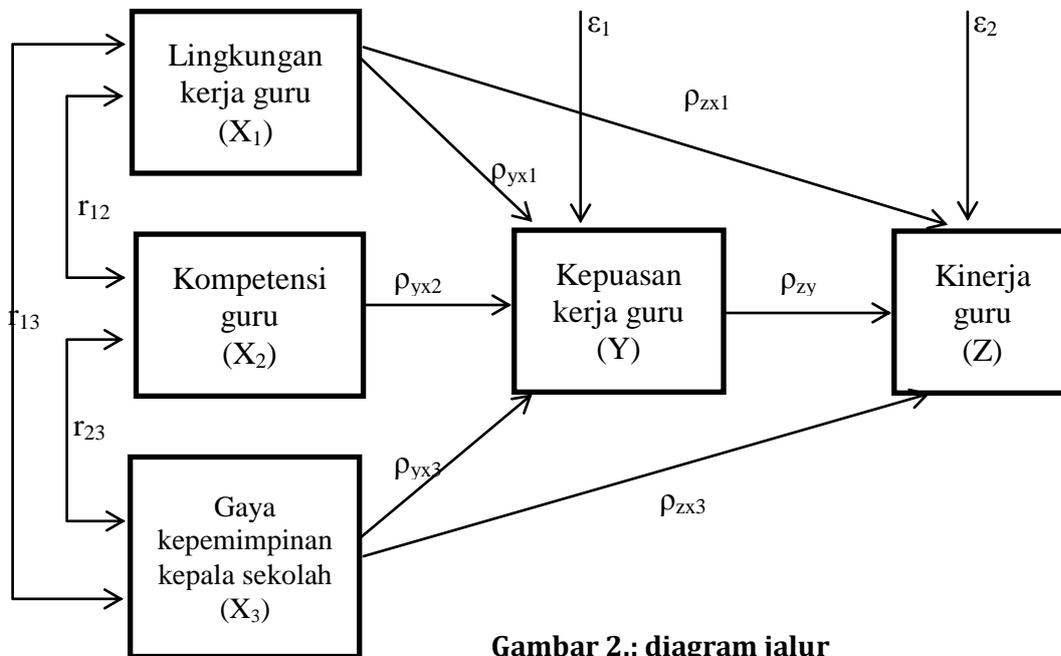
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yakni mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis jalur juga mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam satu model (model

kausal), dan menganalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \epsilon_1$$

Pada analisis jalur ini, maka perlu dibuat diagram jalur yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.: diagram jalur

Pengaruh variabel (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel (Z) melalui variabel (Y) secara tidak langsung dapat dihitung dengan cara mengalikan hasil pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y dengan hasil pengaruh langsung variabel Y terhadap variabel Z. Pengaruh total dapat dihitung dengan cara menjumlahkan hasil pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur Kabupaten OKU Timur.

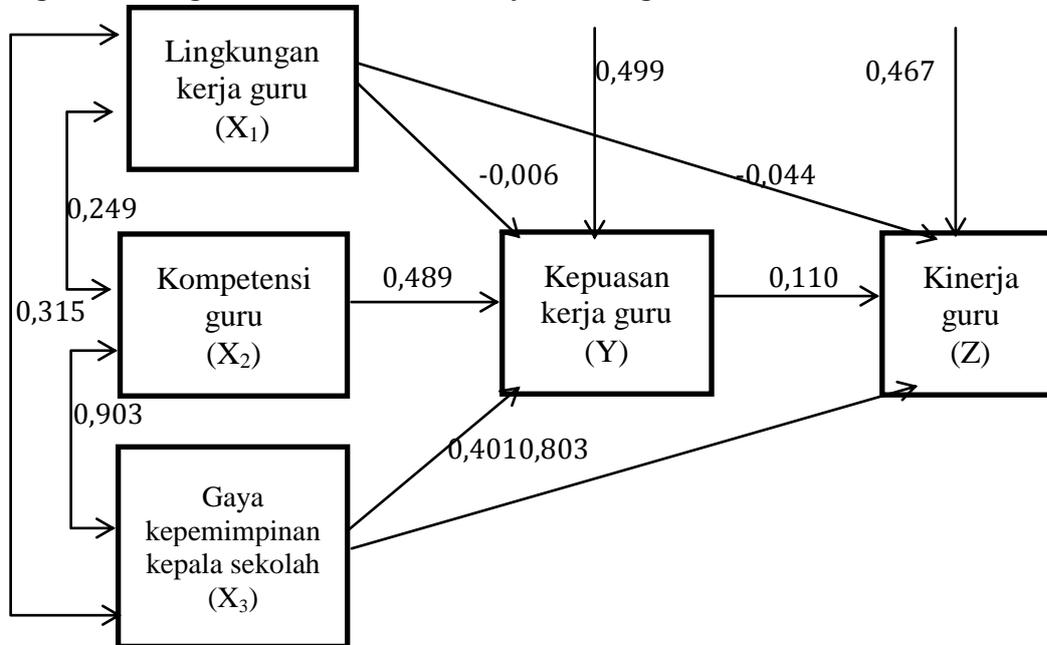
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semendawai Timur berjumlah 326 guru. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 180 sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik simple random sampling, yaitu setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Diagram Hubungan Kausal Antar Variabel

Berdasarkan hasil analisis pada jalur sub struktur-1 dan jalur sub atruktur-2 maka diagram hubungan kausal antar variabel yaitu sebagai berikut :



Gambar 3. diagram hubungan kausal antar variabel

Hasil perhitungan dibuat persamaan sebagai berikut:

1) Persamaan struktur 1

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \varepsilon_1 \quad R_{\text{square}}$$

$$= -0,006 X_1 + 0,489 X_2 + 0,401 X_3 + 0,499 \varepsilon_1 \quad R_{\text{square}} = 0,751$$

2) Persamaan struktur 2

$$Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx3} X_3 + \rho_{zy} Y + \varepsilon_2 \quad R_{\text{square}}$$

$$= -0,044 X_1 + 0,803 X_3 + 0,110 Y + 0,467 \varepsilon_2 \quad R_{\text{square}} = 0,782$$

Menentukan pengaruh langsung, tidak langsung dan total

Pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung variabel (X₁) terhadap Variabel (Y) = -0,006 = pengaruh total.
- 2) Pengaruh langsung variabel (X₁) terhadap Variabel (Z) = -0,044

Pengaruh tidak langsung variabel (X_1) terhadap variabel (Z) melalui variabel (Y) = $(-0,006).(0,110) = -0,00066$ Pengaruh total (X_1) terhadap (Z) = $-0,044 + (-0,00066) = -0,04466$

3) Pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y) = $0,489 =$ pengaruh total.

4) Pengaruh tidak langsung (X_2) terhadap (Z) = $(0,489).(0,110) = 0,05379 =$ pengaruh total.

5) Pengaruh langsung (X_3) terhadap (Y) = $0,401 =$ pengaruh total

6) Pengaruh langsung (X_3) terhadap (Z) = $0,803$

Pengaruh tidak langsung (X_3) terhadap (Z) melalui (Y) = $(0,401).(0,110) = 0,04411$

Pengaruh total (X_3) terhadap (Z) = $(0,803) + (0,04411) = 0,84711$

7) Pengaruh langsung Variabel (Y) terhadap variabel (Z) = $0,110 =$ pengaruh total.

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

a. Uji koefisien determinasi pada jalur sub struktur-1

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Model Summary dapat dilihat nilai R square sebesar 0,751 artinya variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan sebesar $0,751 = 75,1\%$ dan besaran pengaruh variabel lain $\sqrt{1 - 0,751} = 0,499^2 = 0,249 = 24,9\%$.

b. Uji koefisien determinasi pada jalur sub struktur-2

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Model Summary diperoleh nilai R square sebesar 0,782 artinya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar $0,782 = 78,2\%$ dan besaran pengaruh variabel lain = $\sqrt{1 - 0,782} = 0,467^2 = 21,8\%$.

Uji hipotesis

Uji F (Bersama-sama)

1) Uji F pada jalur sub struktur-1

Berdasarkan hasil uji secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai probabilitas (sig) 0,000. Jika dibandingkan nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05) **maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.**

2) Uji F pada jalur sub struktur-2

Hasil uji secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru didapatkan nilai probabilitas (sig) 0,000. Jika dibandingkan nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji t

Uji t pada jalur sub struktur-1

Koefisien, hasil pengujian secara individual variabel lingkungan kerja didapatkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,881 > 0,05 (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai probabilitas (sig) variabel kompetensi sebesar 0,000 < 0,05 (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai probabilitas (sig) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05 (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengujian secara individual variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sedangkan variabel lingkungan berpengaruh tidak signifikan.

1) Uji t pada jalur sub struktur-2

Koefisien hasil pengujian secara individual variabel lingkungan kerja didapatkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,237 > 0,05 (α) maka **H_0 diterima dan H_a ditolak**. Nilai probabilitas (sig) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05 (α) maka **H_0 ditolak dan H_a diterima**, dan nilai probabilitas (sig) variabel kepuasan kerja sebesar 0,093 > 0,05 (α) maka **H_0 diterima dan H_a ditolak**.

Berdasarkan analisis tersebut dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan nilai alpha dapat disimpulkan bahwa **pengujian secara individual variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru**.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SDN se-Kecamatan Semendawai Timur.

Hasil uji F variabel lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai probabilitas (sig) = 0,000 <



α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

Kepuasan kerja guru SD Negeri se- Kecamatan Semendawai Timur Kabupaten OKU Timur terbukti dari adanya peluang promosi jabatan yang tersedia di sekolah sehingga guru memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya di dunia pendidikan. Mereka juga merasa senang karena supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat membantu kesulitan yang dihadapi guru terhadap tugas-tugasnya melalui penilaian dan saran-saran yang diberikan. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru maupun sesama guru terjalin dengan baik, sehingga guru merasa bahwa kepala sekolah dan sesama guru adalah bagian dari keluarga. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur Kabupaten OKU Timur.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maya Sari (2013), Virgana dan Didi Supriadi (2015) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.

Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri se- Kecamatan Semendawai Timur Kabupaten OKU Timur

Hasil uji F variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru memiliki probabilitas (sig) $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur Kabupaten OKU Timur.

Kinerja guru SD Negeri se- Kecamatan Semendawai Timur Kabupaten OKU Timur terbukti dari kualitas kerja guru dalam menyelesaikan tugasnya yakni mengisi rapor siswa dengan benar. Guru juga mampu mengatur waktu sesuai dengan rencana yang dibuat sehingga materi tersampaikan dengan baik dan siswa dapat dikendalikan. Guru juga mampu memanfaatkan peralatan yang ada di sekolah secara efisien sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Selain itu guru telah menaati tata tertib dan aturan yang ditentukan oleh sekolah. Guru memiliki kemandirian yang tinggi dan komitmen terhadap instansi sehingga pekerjaan dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan penelitian Teddy Chandra dan Priyono (2016), bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 10 Surabaya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

Hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai probabilitas (sig) sebesar $0,881 > \alpha (0,05)$ dan nilai koefisien beta sebesar $-0,006$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se- Kecamatan Semendawai Timur. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka tidak menurunkan kepuasan kerja guru, sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin buruk maka tidak meningkatkan kepuasan guru.

Hal tersebut terjadi karena wilayah Kecamatan Semendawai Timur merupakan wilayah pedesaan yang terletak jauh dari pusat kota dan dan kondisi sosial budaya serta masyarakat yang masih homogen. Sehingga guru merasa sudah terbiasa dengan keterbatasan yang dihadapi dalam proses belajar mengajar.

Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambella (2016) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan tersebut meliputi kondisi tempat kerja, ventilasi, pencahayaan dan tempat parkir (p.308). Serta tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Rista Kusuma Dewi, I Nengah Sudja dan I Wayan Sudjana (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$ dan nilai koefisien beta sebesar $0,489$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki guru maka dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja.

Hal tersebut terjadi karena guru memiliki sikap sabar, ramah dan penyayang sehingga lebih disenangi oleh siswa, serta sikap guru lebih mengedepankan kepentingan bersama pada saat bermusyawarah memunculkan gagasan yang baik dan tidak saling bersinggungan yang mengutamakan kemaslahatan bersama. Guru juga berpenampilann rajin, menggunakan tutur bahasa yang lembut pada saat mengajar, sehingga menjadi pusat perhatian dan menjadi panutan serta teladan bagi siswa-siswinya. Pengetahuan guru terhadap prosedur penyusunan



perangkat pembelajaran mempermudah bagi guru untuk melakukan menyusun perangkat pembelajaran. Keterampilan menyusun dan menerapkan perangkat pembelajaran di dalam kelas yang dimiliki guru memperlancar proses kegiatan belajar mengajar dan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Jadi, dari hasil penelitian bahwa guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur memiliki kompetensi yang baik yang meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Jika seorang guru ingin mempunyai kepuasan dalam bekerja maka dibutuhkan kompetensi. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maya Sari (2013) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai probabilitas (sig) = $0,000 < 0,05$ (α) dan nilai koefisien beta sebesar 0,401. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa jika seorang guru merasa puas dalam bekerja maka dibutuhkan pula gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan memimpin dengan gaya direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi, maka intruksi dan perintah kepala sekolah dapat dipahami dengan jelas oleh guru, serta guru dapat dikontrol menggunakan pemberian sanksi dan hadiah. Guru juga merasa senang apabila kepala sekolah dapat berteman dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan perasaan. Pekerjaan yang menantang akan mendorong guru untuk meningkatkan pengetahuannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Pengujian tersebut senada dengan penelitian Suharso Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan (2017) dan Kasan Mulyono (2013) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

Berdasarkan uji t (secara individual) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai probabilitas (sig) = $0,237 > 0,05$ (α) dan nilai koefisien beta sebesar -0,044. **Maka**



H_a ditolak dan H_0 diterima. Dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka tidak menurunkan kinerja guru, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka tidak meningkatkan kinerja guru.

Hal ini dapat terjadi karena pada wilayah Semendawai Timur merupakan wilayah pedesaan dan kondisi sosial budaya yang berbeda dengan perkotaan yang menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maya Sari (2013) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prepti Ningsih (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Mamuju Utara.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai probabilitas (sig) variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (α) dan nilai koefisien beta sebesar 0,803. Maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

Gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Dalam penelitian ini bahwa kepala sekolah di Kecamatan Semendawai Timur telah menerapkan gaya kepemimpinan tersebut. Kepala sekolah memberitahu dan menjelaskan terlebih dahulu kepada guru tentang tugas kerjanya sehingga guru mampu memahami dengan baik tugas yang akan dikerjakan. Kepala sekolah juga bertindak sebagai sahabat serta memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan perasaan dan gagasan. Dalam mengambil keputusan, kepala sekolah mendengarkan masukan terlebih dahulu dari guru sehingga guru merasa diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan serta kepala sekolah memberikan dorongan keyakinan kepada guru bahwa guru mampu melaksanakan tugas tersebut. Apabila kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dengan baik maka kinerja guru akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni Abas dan Prihatin Lumbanraja (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Sekecamatan Semendawai Timur.

Hasil uji t diperoleh nilai probabilitas (sig) kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,093 dan nilai koefisien beta sebesar 0,110, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi perasaan puas pada guru dalam bekerja maka kinerja guru tidak mengalami peningkatan.

Hal ini terjadi karena guru tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu promosi jabatan, supervisi dan hubungan rekan kerja. Penurunan kepuasan kerja guru terjadi karena peluang promosi yang tersedia tidak memberikan kesempatan yang sama sehingga guru merasa tidak mendapatkan keadilan dalam peningkatan karirnya. Kepala sekolah tidak memberikan informasi terlebih dahulu sehingga berkas yang disiapkan oleh guru tidak lengkap, serta guru yang tidak memenuhi kriteria dalam supervisi tidak diberikan pembinaan dan kepala sekolah tidak dapat berbaur dengan guru.

Hasil pengujian tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambella (2016) bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor-faktor lain, seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja. (p.302). penelitian yang dilakukan oleh Darwin (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah. Tidak sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti Eko Poerwaningrum (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.
2. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semedawai Timur.
4. Kompetensi guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semedawai Timur.
5. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.

6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.
7. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semendawai Timur.
8. Kepuasan kerja guru tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan semendawai Timur.

Berdasarkan kesimpulan peneliti memberikan rekomendasi *pertama*, kepala sekolah tidak selalu memberikan kemudahan dan kelengkapan dan peralatan sekolah kepada guru serta hubungan kepala sekolah dengan guru sebaiknya tidak terlalu dekat. *Kedua* guru lebih aktif untuk mencari informasi tentang pendidikan untuk menambah wawasan dan kemampuan profesi guru. *Ketigagaya* kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah sebaiknya perlu ditingkatkan. *Keempat*, guru lebih meningkatkan kualitas perangkat pembelajaran yang dibuat, penggunaan durasi waktu yang baik serta memberikan tugas kepada siswa yang menimbulkan biaya yang ringan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah Mukhtar, Basri Modding, Baharuddin Latief, Hamzah Hafied. (2018). The Influence of Competence, Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar. *Journal of Research in Humanities and Social Science Volume 6 ~ Issue 5 (2018) pp.: 58-64.*
- Derwin. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja. *Jurnal Sains Manajemen (V/2) 202 – 224.*
- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta, Indonesia : Pustaka Pelajar
- Ester Manik, Wiarah. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 62-72*
- Fajar Maya Sari. (2013) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. Hal. 137 – 153.*
- Harianja, Marihot Tua Effendi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia : PT. Renika Cipta.
- Hesti Eko Poerwaningrum. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 5 No. 1.*
- Ida Fitriana, Abd.Qodir Djaelani, M. Khoirul ABS (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN I Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen UNISMA Malang Vol.5 No.3 hal. 177-186.*
- Kasan Mulyono. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang Di PT Newmont Nusa Tenggara. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 9 No.1, hal. 71-81*
- Mangkunegara, Anwar. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Revika Adimata.
- Ni Putu Rista Kusumadewi, I Nengah Sudja and I Wayan Sujana (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at

- PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 09, Issue 03; 2018. ISSN 0976 – 4852.
- Pandi Afandi and Bambang Supeno. (2016). The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 5; 2016. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. Published by Canadian Center of Science and Education.
- Prapti Ningsih. (2017). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu Dan MA DDI Pasangkayu. *E Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017 Hlm 181-190*
- Prawirosentono, Suryadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE
- Rivai, Vietzal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramli (2017). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta. Indonesia : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2014). *Prilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia : PT. Indeks, kelompok Gramedia.
- Rosidah, Ambar Teguh S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta, Indonesia : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Refika Adimata.
- Sentot Iskandar, Enceng Juhana. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Sdn Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, , 86-98*
- Sihombing. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia : PT. Renika Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia : PT. Bumi Aksara.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>*.
- Teddy Chandra and Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance. Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016. ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education*.
- Thoah, Miftah. (2014). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, Indonesia : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2011). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia : PT. Grahamedia Pustaka Utama.
- Virgana, Didi Supriadi (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Jakarta Utara. *Jurna Formatif Vol.2 No.2 hal.158-169*.
- Wibowo, (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta, Indonesia : Rajawali Pers.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok, Indonesia : Rajawali Pers.
- Yeni Abas dan Prihatin Lumbanraja. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1*.