

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Pendidikan**



**Oleh
SITI CHOTIJAH
NIM. Q 100130058**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN
KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Pendidikan

Oleh :
Siti Chotijah
NIM : Q 100130058

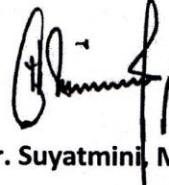
Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Abdul Ngalim, MM. M.Hum

Pembimbing II



Dr. Suyatmini, M. Si

CONTRIBUTION OF PRINCIPAL LEADERSHIP, FACILITIES AND WORK ENVIRONMENT TO TEACHERS' JOB SATISFACTION

Siti Chotijah¹⁾ Abdul Ngalim²⁾ Suyatmini³⁾

- 1) Tenaga Pendidik SMP Negeri 5 Boyolali
- 2) Staf Pengajar UMS
- 3) Staf Pengajar UMS

Email:

- 1) Chotijah_sitichotijah@yahoo.com
- 2) "ngalim_46@yahoo.com"
- 3) Suyatmini59@yahoo.com

*Magister of Management Education
Muhammadiyah University of Surakarta 2015*

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the empirical and test hypotheses influence school leadership, facilities and working environment on job satisfaction of teachers SMP in Boyolali District of the Working Group 02. This reseach design using quantitative methods with descriptive approach analysis. Place of junior high school research in the WG 02 N District of Boyolali. Semester 2 year study period 2014. The population is all Junior High School teachers in the District Boyolali 02 Working Group consisting of SMP N 4, 5, and 6 Boyolali some 100 people. The primary data collection techniques in this study, the authors used a technique questionnaires while secondary data obtained through the sources of the document. Data analysis technique begins with the test instrument to test the validity and reliability of the sample teachers do not remain a number of 10 people. Hypothesis Testing with the regression equation, determination (R²), t-test and F. Test results showed leadership variables contributes significantly to job satisfaction of teachers by 13.76%. Variable facilities of contributing significantly to teacher job satisfaction at 8.85% and variable work environment contributes significantly to job satisfaction of teachers by 7.98%. Simultaneously variables of school leadership, facilities and working environment contributes significantly to job satisfaction of teachers by 30.6%

Keywords : leadership; facilities; working environment; job satisfaction of teachers

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

Siti Chotijah¹⁾, Abdul Ngalim²⁾, Suyatmini³⁾

- 1) Tenaga Pendidik SMP Negeri 5 Boyolali
- 2) Staf Pengajar UMS
- 3) Staf Pengajar UMS

Email:

- 1) Chotijah_sitichotijah@yahoo.com
- 2) "ngalim_46@yahoo.com"
- 3) Suyatmini59@yahoo.com

*Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta 2015*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis empirik serta menguji hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Tempat penelitian SMP N di Pokja 02 Kecamatan Boyolali. Waktu penelitian Semester 2 tahun 2014. Populasinya adalah seluruh guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali yang terdiri dari SMP N 4, 5, dan 6 Boyolali sejumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh melalui sumber-sumber dokumen. Teknik analisis data awal dengan uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan sample guru tidak tetap sejumlah 10 orang. Uji Hipotesis dengan Persamaan Regresi, Determinasi (R^2), t-test dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 13,76%. Variabel sarana berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 8,85% dan variabel lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 7,98%. Secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 30,6%, sedangkan 69,4% menunjukkan besaran pengaruh dari variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan; saran; lingkungan kerja; kepuasan kerja guru

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Ketidakpuasan kerja ditandai dengan timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh Kepala Sekolah. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) menurut Sunarto dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* (2004:101) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Bila berbicara mengenai sikap karyawan lebih sering mereka maksudkan kepuasan kerja. Memang keduanya sering digunakan bertukaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sarana. sebagai lembaga pendidikan, sekolah memerlukan dukungan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana merupakan material pendidikan yang sangat penting. Banyak sekolah memiliki sarana dan prasarana yang lengkap sehingga sangat menunjang proses pendidikan di sekolah. Guru dan siswa, merasa terbantu dengan adanya fasilitas tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat guru merasa senang dan betah berada di ruangan kerja. Guru mau melaksanakan tugas di ruangan kerjanya sehingga dapat menghasilkan prestasi dan produktivitas kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif ditandai oleh perilaku para guru yang betah berada di tempat kerjanya. Apabila para guru merasa senang dan betah berada di ruangan kerjanya serta mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan fenomena sebagaimana tersebut di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “Adakah kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMPN di Pokja 02 Kecamatan Boyolali, baik secara partial maupun simultan.

Untuk mendukung variable penelitian kepemimpinan, sarana kerja dan lingkungan kerja berikut ini dikutip pendapat beberapa ahli sebagai berikut

Definisi kepemimpinan menurut Rivai (2008:3-9) secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Mauling (2006:19) fasilitas adalah atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Sarana bisa pula dianggap sebagai suatu alat. Sarana biasanya dihubungkan dalam pemenuhan suatu kebutuhan umum yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

Wahyuningrum (2004: 4), menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sarana merupakan sarana dan yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

Menurut Bafadal (2003: 2), sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Wahyuningrum (2004 : 5), berpendapat bahwa sarana pendidikan adalah segala fasilitas yang diperlukan dalam proses pembelajaran, yang dapat meliputi barang bergerak maupun barang tidak bergerak agar tujuan pendidikan tercapai”.

Agustino (2013-77) mendefinisikan lingkungan kerja adalah : “Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya : Kebersihan, musik dan lain-lain”.

(Read, 2001). Odgers (2005) mendefinsikannya sebagai ilmu terapan yang digunakan untuk mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja untuk memuaskan kebutuhan

fisik dan psikologis pegawai di kantor. Dengan mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu- psikologi, fisiologi, sosiologi, maupun teori komunikasi – *ergonomics* menyediakan panduan yang berguna untuk mendesain ruang kantor yang efektif (Quible, 2001).

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana tersebut di atas, penulis merumuskan hipotesa sebagai berikut : “Ada kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMPN di Pokja 02 Kecamatan Boyolali, baik secara partial maupun simultan.

Adapun tujuan dari penelitian :

- a. Menganalisis empirik berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, sarana dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali.
- b. Menghimpun dan menganalisis data untuk menemukan hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali.
 - 2) Kontribusi Sarana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali.
 - 3) Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Penelitian dilaksanakan di SMP N di Pokja 02 Kecamatan Boyolali, waktu penelitian Semester 2 Tahun 2014.

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali yang terdiri dari : SMP N 4, 5, dan 6 Boyolali berjumlah 100 sehingga menurut Iskandar (2013:192) yang menyatakan bahwa “ apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sehingga penelitiannya penelitian pupulasi”. Maka peneliti mengambil semua sebagai penelitian (total sampling),

Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dengan sejumlah pertanyaan/pernyataan untuk memperoleh data dari responden, sedangkan untuk

menentukan penilaian, menggunakan teknik penilaian skala Likert yang mempunyai gradasi Setuju dengan skor 3, tidak setuju skor 2 dan sangat tidak setuju skor 1.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPINAN (X ₁)	100	44	60	53.11	2.624
SARANA (X ₂)	100	15	23	20.17	1.596
LINGKUNGAN KERJA (X ₃)	100	67	83	74.74	3.199
KEPUASAN GURU (Y)	100	88	103	95.01	3.311
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas bahwa data penelitian untuk variabel kepemimpinan (X₁) nilai minimal 44 dan maksimal 60, sedangkan nilai rata-rata 53,11 dan standar deviasi 2,624. Variabel sarana (X₂) nilai minimal sebesar 15 dan nilai maksimal 23, sedangkan rata-rata 20,17 dan standar deviasi 1,596. Variabel lingkungan kerja (X₃) nilai minimal 67 dan nilai maksimal sebesar 83, sedangkan rata-rata 74,74 dan standar deviasi 3,199. Variabel kepuasan guru (Y) nilai minimal 88 dan maksimal 103, sedangkan nilai rata-rata 95,01 dan standar deviasi 3,311.

Sedangkan untuk mengetahui hasil uji yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, berikut disajikan data hasil uji sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan terdiri dari 24 item pertanyaan, terdapat 3 (tiga) item yang tidak valid yaitu no 3, 13, dan 23, karena nilai r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} . Sedangkan 21 item dinyatakan valid dengan kisaran data antara 0,684 - 0,967.

Hasil uji validitas instrument sarana kerja terdapat 10 item pertanyaan, terdapat 2 (dua) item yang tidak valid yaitu no 5 dan 10, karena nilai r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} . Sedangkan 8 item dinyatakan valid dengan kisaran data antara 0,659 - 0,778.

Hasil uji validitas instrument lingkungan kerja terdapat 34 item pertanyaan, terdapat 4 (empat) item yang tidak valid yaitu no 3, 7, 21, dan 28, karena nilai r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} . Sedangkan 30 item dinyatakan valid dengan kisaran data antara 0,639- 0,938.

Hasil uji validitas instrument kepuasan kerja guru terdapat 45 item pernyataan. Terdapat 8 (delapan) item yang tidak valid yaitu no 1, 6, 14, 16, 24, 27, 35 dan 44, karena nilai r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} . Sedangkan 37 item dinyatakan valid dengan kisaran data antara 0,666 - 0,988.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Nunally	Keterangan
Kepemimpinan	0,966	0,60	Reliabel
Sarana Kerja	0,864	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,971	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru	0,979	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilita di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar kriteria nunally (0,60). Maka, instrumen penelitian dinyatakan reliabel (handal).

3. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	100
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75747400
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.052
	Negative	-.056
	Kolmogorov-Smirnov Z	.557
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.916

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,916 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

4. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.306	.285	2.800	1.964

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), SARANA (X2)

b. Dependent Variable: KEPUASAN GURU (Y)

Sumber: Data yang diolah

Hasil uji Autokorelasi menunjukkan bahwa hasil autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,964, nilai DW (Durbin Watson) dengan $z=5\%$, untuk $n= 100$ dengan $K= 3$ diperoleh $dl = 1,67$ dan $du = 1,78$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,964 berada diantara $1,78 < 1,964 < 2,22$, sehingga dapat diputuskan bahwa data tidak mengalami autokorelasi.

5. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	-.781	4.943		.875
KEPEMIMPINAN (X1)	.091	.070	.140	.198
SARANA (X2)	.034	.117	.031	.776
LINGKUNGAN KERJA (X3)	-.034	.056	-.064	.541

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil pengujian di atas terlihat bahwa signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi

Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	47.378	8.081	
KEPEMIMPINAN (X1)	.435	.114	.345
SARANA (X2)	.469	.192	.226
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.201	.091	.195

a. Dependent Variable: KEPUASAN GURU (Y)

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KG = 47,378 + 0,435KP + 0,469S + 0,201LK + e$$

Persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta bernilai positif sebesar 47,378 artinya jika tidak ada faktor independen tersebut maka kepuasan kerja guru bernilai positif sebesar 47,378. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) bernilai positif sebesar 0,435, artinya variabel kepemimpinan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru apabila ditingkatkan satu poin. Nilai koefisien regresi variabel sarana (X_2) bernilai positif sebesar 0,469, artinya variabel sarana memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,201, artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru. Dilihat dari besarnya kontribusi, variabel kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang paling dominan terhadap kepuasan guru.

7. Uji t

Hasil Uji t

Model	Hasil uji t		
	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	5.863	.000	
KEPEMIMPINAN (X1)	3.800	.000	Signifikan
SARANA (X2)	2.444	.016	Signifikan
LINGKUNGAN KERJA (X3)	2.205	.030	Signifikan

a. Dependent Variable: KEPUASAN GURU (Y)

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,800 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,800 > dari t_{tabel} 1,98 dan nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05, artinya variabel kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Variabel sarana dengan nilai t_{hitung} 2,444 dan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,444 > dari t_{tabel} 1,98 dan nilai signifikansi 0,016 < 0,05, artinya variabel sarana berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} 2,205 dan nilai signifikansi 0,000, ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,205 > dari t_{tabel} 1,98 dan nilai signifikansi 0,030 < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

8. Uji F

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	332.227	3	110.742	14.123	.000^a
Residual	752.763	96	7.841		
Total	1084.990	99			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), SARANA (X2)

b. Dependent Variable: KEPUASAN GURU (Y)

Sumber: Data yang diolah

Hasil perhitungan komputer program SPSS 17 maka diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 14,123 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa p-value (0,001) < 0,05, maka secara bersama-sama atau simultan variabel kepemimpinan, sarana, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

9. Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.285	2.800

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), SARANA (X2)

b. Dependent Variable: KEPUASAN GURU (Y)

Sumber: Data yang diolah

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,306 atau 30,6%. artinya kontribusi variabel kepemimpinan, sarana, dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 30,6% sedangkan 69,4% menunjukkan besaran pengaruh dari variabel lain di luar model penelitian ini.

Apabila hasil penelitian ini diperbandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Terdapat kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Amirudin SYarif (2007), Sudarto (2007), Machumu¹ and Kaitila² (2014), Fgatabu (2013), kesemuanya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru.
2. Terhadap kesamaan dengan hasil penelitian Eko Jatmiko (2018) yang menyimpulkan dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa dari hasil Uji t pada variabel sarana prasarana menunjukkan nilai absolut t-hitung (10,357) lebih besar dari t-tabel (2,0395). Hal ini berarti bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh secara partial terhadap kinerja guru yang merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja.
3. Terdapat kesamaan dengan hasil penelitian Farid Firmansyah (2008), Basak^a, Gosh^b, (2011), Machumu¹ and Kaitila² (2014). Dari hasil penelitiannya diimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengearuh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan.

KESIMPULAN

1. Ada kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali. Baik parsial maupun simultan sebesar 30,6%
2. Ada kontribusi signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali sebesar 13,78% .

3. Ada kontribusi cukup signifikan sarana kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali sebesar 8,85%.
4. Ada kontribusi cukup signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Pokja 02 Kecamatan Boyolali sebesar 7,98%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin M, Barnawi (2013). *Manajemen Sarana & Sekolah*. Ar-Ruzz Media.
- Atmosudirdjo, Prajudi S. (2000). *Kesekretarian dan Administrasi Perkantoran*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Daryanto, Farid Muhammad. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan*. Sekolah Gava Media.
- Hermiono, Agustino. (2013). *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Iskandar. (Maret 2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Referensi.
- Karwati, Euis. (Juni 2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Alfabeta CV.
- Lisyanto T. (2000). *Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. [Online]. Tersedia. www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.html [23 Juli 2008]
- Makawimbang, Jerry H. (Mei 2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Alfa Beta. Bandung.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mundir. H. (Mei 2013). *Statistik Pendidikan Pustaka Pelajar*.
- Nawawi. (2000). *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta. CV Haji Mas Agung.
- P Siagian, Sondang (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Parwanto, Wahyudin. (2006). *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. [Online]. Tersedia www.geocities.com/guruvalah/pdf. [9 Desember 2007].
- Rivai, Veithzal (2008). *KEPEMIMPINAN dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, Wina. (April 2013). *Penelitian Pendidikan*. Kencana.
- Sanusi, Achmad. (Agustus 2013). *Kepemimpinan Pendidikan*. Nuansa Cendikia.
- Sudarmayanti. (2004). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mando Maju.
- Sunarto, (2004). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS & CV. Grafika Indah
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media