



Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang

Siti Maisyaroh^{1*}, Syaiko Rosyidi²

¹Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

²Dosen Universitas YPPI Rembang

E-mail: sitymaisaroh151200@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa bagaimana kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru pendidikan anak usia dini (PAUD) di sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Teknik sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan 160 responden. Analisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja guru PAUD sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan anak usia dini (PAUD) sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Nilai adjusted R square sebesar 0,295 lebih kecil dari 29,5% karena variabel independen—kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan—menyumbang 29,5% dari variabilitas variabel dependen, yaitu kinerja guru PAUD, sementara variasi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini adalah 70,5%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Tempat Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Guru PAUD

Abstract

This research aims to prove the influence of job satisfaction, discipline in work, the work environment, and the leadership style atop the execution of education for young childrens (PAUD) teachers in Kragan sub-district, Rembang Regency. This sampling technique uses a saturated sampling technique. 160 replier samples were used in this investigation. Multiple direct analyses are used in the data analysis fashion. The studys findings indicate of this research show that the various of job satisfaction, discipline in work, the work environment, and the leadership style possess a noteworthy favorable impact atop the execution of education for young childrens (PAUD) instructors Kragan sub-district, Rembang Regency, while work discipline has an insignificant negative effect atop the execution of education for young childrens (PAUD) instructors Kragan sub-district Rembang Regency. The adjusted R square value is 0.295 rather than 29.5% because the independent variables—work satisfaction, workplace discipline, work environment, and leadership style—account for 29.5% of the variability in the dependent variable, PAUD teacher performance, while variations in other variables not included in this study account for the remaining 70.5%.

Keywords: *Job Satisfaction; Discipline In Work; The Work Environment; The Leadership Style; Work Style Of The PAUD*

Pendahuluan

Pendidikan anak usia dini sangat penting bagi para manajer SDM di masa depan. Oleh karena itu, pendidikan berkualitas tinggi secara alami menghasilkan pendidikan berkualitas tinggi. Sesuai dengan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk membentuk siswa menjadi individu yang bertanggung jawab



secara demokratis, sehat, cerdas, kreatif, cakap, mandiri, dan berakhlak mulia. Sebagai bagian dari peran mereka sebagai pendidik, guru harus memiliki keterampilan berikut:

“UU No. 14 Tahun 2005, menyatakan, bahwa peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi diri dari peserta didik.”

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan selama menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Kebahagiaan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Menurut Anoraga (2014), kepuasan kerja adalah persepsi yang menguntungkan dari kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, yang meliputi kompensasi, kondisi fisik dan sosial, dan aspek psikologis. Temuan studi yang dilakukan pada tahun 2020 oleh Widayati et al. menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Yang berarti ketika guru dalam melakukan pekerjaannya memiliki tanggapan yang positif serta merasakan kepuasan atas hasil kerjanya maka kinerja guru akan meningkat begitu juga sebaliknya. Berbeda dengan penelitian Ratnasari, dkk (2021) yang membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Febiningtyas dalam Ekaningtyas (2014) berpendapat bahwa karyawan menunjukkan disiplin kerja ketika mereka melaksanakan tanggung jawabnya, memiliki sikap positif, dan berperilaku sesuai dengan kebijakan dan prosedur organisasi. Nugraheni dkk. (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja guru, berlawanan dengan Yuliani (2019), yang melaporkan pengaruh yang baik tetapi tidak signifikan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru bersama dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Perhatikan lingkungan kerja sekolah jika ingin membangun iklim kerja yang positif. Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas guru, dan ketika para pekerja merasa senang dan berkomunikasi dengan baik, mereka dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Guru akan merasa ada sekat antara karyawan dan atasan dalam hubungan yang kurang akrab, sehingga akan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis. Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk akan menyebabkan kinerja guru menjadi lebih buruk. Penelitian sebelumnya juga telah menyelidiki hubungan antara kinerja dan lingkungan kerja. Temuan penelitian Yunanda (2013) mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja guru; namun, temuan penelitian Dhermawan, dkk (2012) mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja.

Selain kebahagiaan kerja, suasana kerja, dan disiplin, gaya kepemimpinan merupakan aspek lain yang mempengaruhi kinerja. Apa yang kami sebut sebagai "gaya" seorang pemimpin mengacu pada metode dan pendekatan yang paling sering mereka gunakan. Jenis kepemimpinan terbaik adalah jenis kepemimpinan yang membantu para pengikutnya untuk mencapai potensi penuh mereka. Widodo (2014) menemukan bahwa gaya seorang pemimpin sangat meningkatkan kinerja kelas. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Jeffry dkk. (2011) tidak menemukan adanya korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas guru.

Di Indonesia, anak-anak dalam rentang usia ini memulai pendidikan anak usia dini secara formal di kelompok bermain atau taman kanak-kanak. PAUD mendefinisikan pendidikan anak usia dini sebagai suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang dimulai dari pengembangan motorik halus dan kasar serta dilanjutkan dengan kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual,



bahasa, dan komunikasi melalui pemberian rangsangan dan dorongan dari luar untuk membantu anak mempersiapkan diri memasuki pendidikan lebih lanjut.

Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Para peneliti mengumpulkan data dan menggunakan metode kuantitatif untuk menyelidiki kelompok dan sampel tertentu untuk menguji hipotesis. Analisis menggunakan data primer. Di Kecamatan Kragan, guru PAUD diberikan kuesioner untuk penelitian ini. Untuk menyelesaikan survei, peserta dapat memilih dari sejumlah item pernyataan. Pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan skala Likert, di mana skor satu menunjukkan ketidaksetujuan yang kuat dan skor lima menunjukkan persetujuan yang kuat. Partisipan dalam penelitian ini adalah 160 pendidik PAUD di Kecamatan Kragan. Pendekatan penelitian ini adalah sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda sebagai metode analisisnya. Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menganalisis data dan menarik kesimpulan mengenai saling ketergantungan antar variabel.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Signifikansi Level	Keterangan
Constanta	8,387			
Kepuasan Kerja	0,274	0,009	<0,05	H1 Diterima
Disiplin Kerja	-0,043	0,534	>0,05	H2 Ditolak
Lingkungan Kerja	0,244	0,000	<0,05	H3 Diterima
Gaya Kepemimpinan	0,243	0,002	<0,05	H4 Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dengan memperhatikan model regresi yang ditunjukkan pada Tabel 1 di atas, maka persamaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$K = 8,387 + 0,274 KK - 0,043 DK + 0,244 LK + 0,243 GK$$

Tabel 1 menampilkan hasil uji hipotesis yang menganalisis pengaruh empat variabel independen terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja (koefisien 0,274, sig. 0,009), lingkungan kerja (koefisien 0,244, sig. 0,000), dan gaya kepemimpinan (koefisien 0,243, sig. 0,002) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H1, H3, dan H4 diterima. Sebaliknya, disiplin kerja (koefisien -0,043, sig. 0,534) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, menyebabkan H2 ditolak. Model regresi memiliki konstanta 8,387, mengindikasikan nilai dasar kinerja guru ketika semua variabel independen bernilai nol. Temuan ini menyoroti pentingnya kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru PAUD, sementara menunjukkan bahwa disiplin kerja mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda dalam konteks ini.



Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja meningkatkan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Koefisien regresi 0,274 dan tingkat signifikansi 0,009 menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Hipotesis awal yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja meningkatkan kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang terbukti kebenarannya.

Sesuai dengan hipotesis kedua, instruktur PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang, jauh lebih produktif ketika mereka berpegang teguh pada jadwal kerja yang kaku. Di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang, kinerja instruktur PAUD dipengaruhi secara negatif oleh disiplin kerja, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik (0,534 vs -0,043, sesuai dengan hasil uji hipotesis). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tenaga pengajar PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang, mendapatkan manfaat yang besar dari disiplin kerja, tidak dapat didukung dan dengan demikian ditolak.

Hipotesis ketiga adalah instruktur PAUD Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang berkinerja lebih baik di lingkungan kerjanya. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kecamatan Kragan secara signifikan meningkatkan kinerja instruktur PAUD (koefisien regresi = 0,244, nilai signifikansi = 0,000 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kinerja instruktur PAUD dipengaruhi oleh lingkungan kerja di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang, teruji kebenarannya.

Gaya kepemimpinan guru secara signifikan meningkatkan kinerja siswa PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang, sesuai dengan hipotesis keempat. Koefisien regresi positif sebesar 0,273 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja instruktur PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Hal ini memvalidasi hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa instruktur PAUD di Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang mendapatkan manfaat yang besar dari gaya kepemimpinan tertentu.

Uji Determinasi (R^2)

Jika variabel independen model mampu menjelaskan variabel dependen secara memadai, maka uji determinasi akan memberikan hasil yang positif (R^2). Tabel V.34 di bawah ini menampilkan hasil uji determinasi:

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru PAUD sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang	0,295

Sumber: Data primer diolah, 2023



Nilai R squared yang dimodifikasi adalah 0,295, seperti yang ditunjukkan pada Tabel V.34 di atas. Menurut statistik ini, dari total varians dalam kinerja, yang merupakan variabel dependen, faktor-faktor lain menyumbang 70,5% (100% - 29,5%). Variabel-variabel independen, yang meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, hanya menyumbang 29,5%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebahagiaan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja, yang mempertimbangkan faktor-faktor seperti kualitas pekerjaan, gaji, kemungkinan untuk maju, pemimpin, dan rekan kerja, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Hal ini membuktikan kepuasan kerja juga mampu meningkatkan kinerja guru PAUD sekecamatan Kragan seperti atasan memberikan kesempatan promosi kepada guru PAUD melalui kenaikan jabatan sehingga dapat meningkatkan karir selama bekerja. Penelitian ini seperti yang ditunjukkan Oslan, dkk (2019) kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja, jika seseorang senang terhadap pekerjaannya dan menghargai pekerjaan yang dikerjakannya maka guru akan bekerja lebih baik dan akan merasa puas sehingga kinerjanya meningkat, maka kemungkinan besar seorang guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong kinerja guru agar lebih semangat lagi dalam bekerja, maka seorang guru tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang, dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh temuan uji hipotesis kedua tentang disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja yang meliputi indikator tujuan dan kemampuan, imbalan, pengawasan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan antarmanusia, sangat kecil pengaruhnya dalam menurunkan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Disiplin kerja, menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas secara konsisten, tekun, dan taat pada hukum dengan mematuinya. Berdasarkan temuan jawaban responden variabel disiplin kerja masih terdapat guru yang tidak setuju dengan gagasan bahwa skor dua adalah sebanyak 5,20% dan yang sangat tidak setuju dengan skor satu sebanyak 1,87%, dan ada juga yang menjawab netral dengan skor tiga yaitu sebesar 7,38% sehingga disiplin kerja yang baik belum signifikan mampu berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dimungkinkan karena disiplin kerja pada setiap kinerja guru itu berbeda. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan mereka, beberapa pendidik sangat disiplin sementara yang lain kurang disiplin. Studi ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang minimal terhadap kinerja guru PAUD; ini bisa menjadi alasannya. Munawaroh dkk. (2019) menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan dan positif memengaruhi efektivitas guru; namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan mereka. Oleh karena itu, jika ada lebih banyak disiplin kerja, guru akan berkinerja lebih baik, dan jika ada lebih sedikit, yang terjadi adalah sebaliknya.

Berdasarkan uji hipotesis ketiga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kondisi kerja instruktur PAUD di Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang,



termasuk namun tidak terbatas pada: penerangan, suhu, kelembaban, kebisingan, warna, dan dekorasi, dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika penerangan dan jumlah cahaya di kantor ditingkatkan, guru PAUD akan dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dan perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. Koyongian dkk. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja secara signifikan; temuan studi kami dapat mendukung temuan mereka. Anda bisa memengaruhi antusiasme guru terhadap profesi mereka dengan memastikan mereka memiliki lingkungan kerja yang layak atau dengan memastikan mereka terinspirasi untuk bekerja keras. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor ruang kelas, seperti suhu, tingkat kenyamanan, dan skema warna, secara signifikan berdampak pada kemampuan guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja instruktur PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Peningkatan gaya kepemimpinan yang meliputi kebiasaan, watak, kepribadian, temperamen, dan sifat-sifat sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instruktur PAUD di Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang. Hal ini menunjukkan bagaimana karakter seorang pemimpin sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan mereka dan kemampuan mereka untuk secara efektif memimpin dengan memberi contoh, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru PAUD dan murid-murid mereka. Para peneliti Oslan dkk. (2019) menemukan bahwa ketika seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota kelompoknya dengan menggunakan kebiasaan, atribut, temperamen, dan kepribadian yang sama, maka kinerja akan meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut. Temuan studi ini mendukung gagasan bahwa menyesuaikan gaya kepemimpinan seseorang dengan kebutuhan tempat kerja dapat berdampak positif pada efektivitas guru.

Kesimpulan

Hasil dari pengolahan data dan diskusi yang telah dibahas pada bab sebelumnya memungkinkan kita untuk mendapatkan kesimpulan sebagai berikut: Kualitas guru PAUD secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin, dan kesenangan dalam bekerja. Karena penelitian ini tidak memperhitungkan semua variabel independen yang mungkin, para peneliti berharap bahwa penelitian di masa depan dengan topik yang sama akan memasukkan lebih banyak variabel. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengusulkan untuk melakukan penelitian ulang di bidang lain untuk menyempurnakan penelitian saat ini.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2014) Psikologi kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. A., & Utami, I., W. (2012) 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali', *Jurnal Manajemen, Strategi, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtyas, D. (2014) The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on on The Employes Performance of Finance Section in the Regional



- Working Unit in Tulungagung Regency, *The Indonesian Accounting Review*, 4 (2), 97-106.
- Jeffrey, I., Hermawan, A., Hubeis, M., & Djohar, S. (2011) 'Pengaruh Kecocokan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus PT XYZ)', *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, 8(2), 97-107
- Koyongian, Y. & Asmi, K. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD di Minahasa Utara', *Journal of Management*, Vol. 1, No.2, September 2020 dan ISSN 2016-17, Vol. 1, Juni 2017.
- Mangkunegara, P. A. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rodakarya, Bandung.
- Munawaroh, Y. A. & Diliza, A. (2019) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Jambi', *Scientific Journals of Economic Education (SJEE)*, Vol. 3, Nomor 1, April 2019, ISSN 2597-8853.
- Oslan, Syafar, A. W. & Mueyono, M. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD di Palu', *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3, Nomor 12, Desember 2015, Hlm 14-21 ISSN 2302-2019.
- Ratnasari, V. D., & Sojanah, J. (2014) 'Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Lingkungan dan Kepuasan Kerja', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 (2), 8-18.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 & Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta, Sinar Grafika.
- Widayati, A. & Rahayu, S. (2020) 'Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 139-145.
- Widodo, T. (2012) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja', *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 3(5), 14-35.