

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI SERTA SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI UPT SDN 60 KEPULAUAN SELAYAR

Tati Sumarti¹, M. Said²

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: tatiadi76@gmail.com, 3s2013@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar, serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar yakni sebanyak 47 orang, sehingga peneliti menggunakan teknik sensus dalam penentuan jumlah sampel. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Sarana dan Prasarana merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Sarana dan Prasarana, Kepuasan Kerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, compensation, and facilities and infrastructure partially and simultaneously on teacher job satisfaction at UPT SDN 60 Kepulauan Selayar and to analyze the most dominant variables affecting teacher job satisfaction.

The research approach used in this research is quantitative. The population in this study were all 47 teachers in the UPT SDN 60 Kepulauan Selayar, so the researchers used census techniques in determining the number of samples. The instrument used for data collection using a questionnaire. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis techniques with hypothesis testing through t-test and F test.

This study's results indicate that: Partially leadership has a positive and significant effect on teacher job satisfaction at UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Compensation partially has a positive and significant effect on teacher job satisfaction at UPT SDN 60 Selayar Islands. Facilities and infrastructure partially positively and significantly affect teacher job satisfaction at UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Facilities and infrastructure are the most dominant variables affecting teacher job satisfaction at UPT SDN 60 Selayar Islands. Leadership, compensation, and facilities and infrastructure simultaneously positively and significantly affect teacher job satisfaction at UPT SDN 60, Selayar Islands.

Keywords: Leadership, Compensation, Facilities and Infrastructure, Teacher Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan nilai guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Semakin tinggi tingkat pendidikan

masyarakat suatu negara, maka diyakini kualitas masyarakat negara tersebut semakin baik. Disisi lain, di era globalisasi seperti sekarang, kita sangat dituntut kesiapan yang lebih matang dalam segala hal yang kaitannya dengan pendidikan. Olehnya itu, meningkatkan kualitas pendidikan merupakan salah satu upaya dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan sehingga mampu menghadapi perkembangan zaman yang jauh lebih kompetitif di masa yang akan datang

Salah satu aspek yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Robbins (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Dalam hal ini, kepemimpinan itu meliputi kemampuan mengambil keputusan seperti kepala sekolah mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahan.

Disamping itu, faktor kompensasi juga dipandang sebagai salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Banyak anggapan di masyarakat bahwa semakin besar kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Yusuf (2016) menyatakan perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Olehnya itu, pemberian kompensasi haruslah adil dan sesuai dengan tingkat pekerjaan seorang guru, agar ia bisa lebih bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya

Faktor sarana dan prasarana di sekolah juga perlu menjadi perhatian, dikarenakan hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru. Sarana dan prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Dari pengertian ini, jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai dalam pendidikan (Kasmawati, 2012). Dalam hal ini, sarana dan prasarana bukan hanya berperan besar terhadap proses pembelajaran bagi siswa saja akan tetapi sarana dan prasarana juga akan sangat memberi dampak yang besar terhadap keberhasilan guru dalam menyampaikan materi, selain keberhasilan dalam menyampaikan materi juga akan mengarah kepada kepuasan kerja guru

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, sehingga pemerintah maupun pihak sekolah harus dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi terhadap guru di sekolah. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan (Atiyah, *et al.*, 2017). Olehnya itu, kepuasan kerja guru perlu menjadi perhatian demi keberlangsungan kegiatan belajar mengajar di sekolah-sekolah agar menghasilkan mutu pendidikan yang semakin tinggi.

Kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja. Kepuasan kerja diperoleh melalui hal-hal seperti kebutuhan fisik yang terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan kebutuhan egosentrik terpuaskan melalui pekerjaan. Kepuasan dalam bekerja merupakan aspek penting bagi

guru, karena apabila seorang guru telah memiliki rasa kepuasan kerja yang baik maka guru akan lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dapat bekerja lebih profesional, sehingga akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan (Hulmawiyah, *et al.*, 2018)

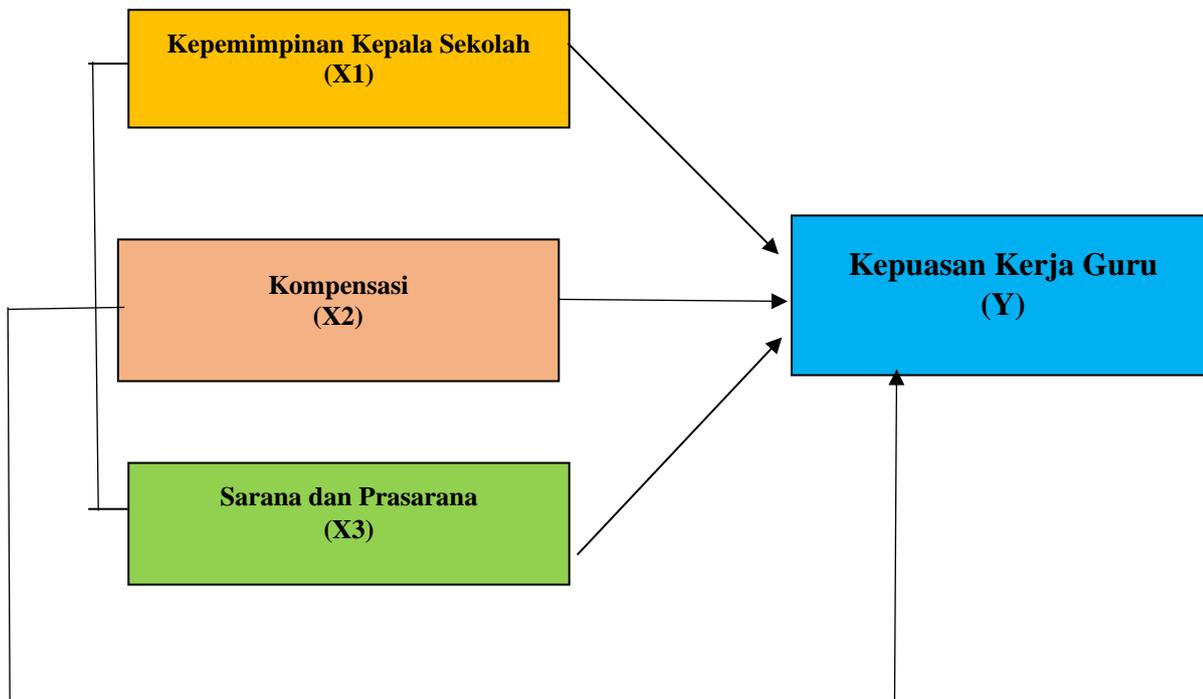
Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

Penelitian ini dilakukan di UPT SDN 60 Kabupaten Kepulauan Selayar, yang dimana menarik untuk melihat lebih jauh persoalan kepuasan kerja guru. Fenomena yang peneliti temukan bahwasanya ada gambaran terkait masih rendahnya kepuasan kerja guru yang ada di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana yang dianggap belum cukup mampu membuat guru merasakan kepuasan yang tinggi atas pekerjaannya.

Dugaan ini diperkuat oleh hasil dari kajian empirik atas penelitian terdahulu yang dimana kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun jika kepimpinan kurang baik hal ini justru akan menurunkan tingkat kepuasan kerja (Fauzi, 2017; Hulmawiyah, *et al.*, 2018; Damanik, 2020; Suyusman,

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Sejalan dengan kajian pada kerangka konsep dalam penelitian ini, disamping itu mengacu pada rumusan masalah serta tujuan penelitian, maka dapat diuraikan hipotesis dalam penelitian ini yang merupakan dugaan sementara atas hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.
3. Sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.
4. Sarana dan Prasarana merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.
5. Kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square) menggunakan *IBM SPSS Statistics for Windows* versi 25

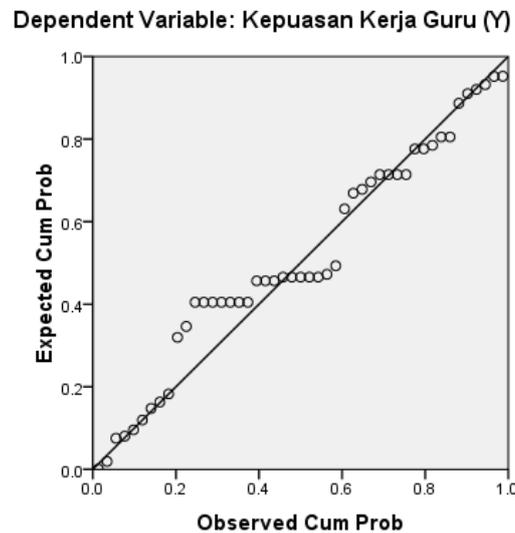
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik P-P plot. Disamping itu, dalam uji normalitas juga dapat dilihat berdasarkan uji statistik dengan *non parametric Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka diasumsikan normalitas terpenuhi. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan grafik *P-P Plot* serta uji statistik dengan *non parametric Kolmogorov-Smirnov* menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar 5.1, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Abs res
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	1.0078
	Std. Deviation	.90390
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Disamping melihat grafik p-p plot, pengujian normalitas juga dilakukan melalui uji statistik non-parametrik pada Tabel 5.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,145 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residual antara variabel-variabel bebas melalui perhitungan uji koefisien korelasi Rank Spearman yang mengkorelasikan antara nilai absolute residual dengan setiap

variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.008	.921		2.180	.035
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.075	.080	.344	.937	.354
Kompensasi (X2)	-.110	.085	-.266	-1.298	.201
Sarana & Prasarana (X3)	-.113	.131	-.297	-.863	.393

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan data hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,354, kompensasi 0,201, serta sarana dan prasarana 0,393, yang hasil tersebut jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel nilai ABS_RES. Olehnya itu, dapat diartikan bahwa model dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF <10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.161	6.213
Kompensasi (X2)	.517	1.936
Sarana & Prasarana (X3)	.183	5.456

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Melihat hasil pada tabel 5.16, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,161, kompensasi sebesar 0,517, serta sarana dan prasarana sebesar 0,183. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 6,213, kompensasi sebesar 1,936, serta sarana dan prasarana sebesar 5,456. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan terhadap guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri (SDN) 60 Kepulauan Selayar, sebagaimana ditampilkan pada uraian sebelumnya. Kemudian dilakukan penganalisaan menggunakan program SPSS untuk analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada Tabel 5.17 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.211	1.436		.843	.404
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.365	.124	.370	2.938	.005
	Kompensasi (X2)	.315	.132	.167	2.381	.022
	Sarana & Prasarana (X3)	.821	.205	.472	4.004	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,211 + 0,365X_1 + 0,315X_2 + 0,821X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja guru

X1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X2 = Kompensasi

X3 = Sarana dan Prasarana

Mengacu pada persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda, maka dapat diinterpretasikan persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,211, dimana ini memberikan makna jika variabel independen yang terdiri atas kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), serta sarana dan prasarana (X3), seluruhnya diasumsikan bernilai nol atau konstan, maka kepuasan kerja guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri (SDN) 60 Kepulauan Selayar akan meningkat sebesar 1,211 point.

2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 0,365, dimana ini memberikan makna jika variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu point, maka kepuasan kerja guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri (SDN) 60 Kepulauan Selayar juga akan meningkat sebesar 0,365 point.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,315, dimana ini memberikan makna jika variabel kompensasi meningkat satu point, maka kepuasan kerja guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri (SDN) 60 Kepulauan Selayar juga akan meningkat sebesar 0,315 point.
4. Nilai koefisien regresi variabel sarana dan prasarana (X3) sebesar 0,821, dimana ini memberikan makna jika variabel sarana dan prasarana meningkat satu point, maka kepuasan kerja guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri (SDN) 60 Kepulauan Selayar juga akan meningkat sebesar 0,821 point.

Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi linear berganda secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} //

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Mengacu pada hasil analisis regresi linier berganda, maka terangkum hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah → Kepuasan Kerja Guru	0,365	2,938	0,005
Kompensasi → Kepuasan Kerja Guru	0,315	2,381	0,022
Sarana dan Prasarana → Kepuasan Kerja Guru	0,821	4,004	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,365 yang bernilai positif sehingga pengaruh antar variabel tersebut adalah positif. Kemudian, nilai t_{hitung} sebesar 2,938 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,017 dan Sig. sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Dengan demikian, menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu koefisien jalur bernilai positif serta t_{hitung} (2,938) > t_{tabel} (2,017) atau nilai Sig. (0,005) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima, yakni “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar”.

H2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,315

yang bernilai positif sehingga pengaruh antar variabel tersebut adalah positif. Kemudian, nilai t_{hitung} sebesar 2,381 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,017 dan Sig. sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Dengan demikian, menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu koefisien jalur bernilai positif serta t_{hitung} ($2,381 > t_{tabel}$ ($2,017$) atau nilai Sig. ($0,022 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima, yakni Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.

H3 : Sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,821 yang bernilai positif sehingga pengaruh antar variabel tersebut adalah positif. Kemudian, nilai t_{hitung} sebesar 4,004 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,017 dan Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Dengan demikian, menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu koefisien jalur bernilai positif serta t_{hitung} ($4,004 > t_{tabel}$ ($2,017$) atau nilai Sig. ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima, yakni Sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.

H4 : Sarana dan Prasarana merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai koefisien regresi paling besar 0,821; dibandingkan variabel kepemimpinan yakni 0,360; serta variabel kompensasi 0,315. Kemudian, nilai t_{hitung} masing-masing variabel tersebut juga menunjukkan bahwa variabel sarana dan prasarana memiliki nilai t_{hitung} paling besar dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, menunjukkan hasil yang memenuhi syarat sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima, yakni Sarana dan Prasarana merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.

B. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS* terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis dengan Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	693.107	3	231.036	116.441	.000 ^a
Residual	85.318	43	1.984		
Total	778.426	46			

a. Predictors: (Constant), Sarana & Prasarana (X3), Kompensasi (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, serta sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai F_{hitung} sebesar 116,441 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,82 dan Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Dengan demikian, menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dimana $F_{hitung} (116,441) > F_{tabel} (2,82)$ atau nilai Sig. $(0,000) < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kelima pada penelitian ini dapat diterima, yakni Kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.

PEMBAHASAN

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Salah satu yang diharapkan ketika kepemimpinan kepala sekolah dianggap baik oleh guru adalah akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja guru di sekolah. Hasil penelitian yang telah dilakukan di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas (Soetjipto, 2007).

Robbins (2015) telah menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan secara efektif akan membantu untuk meningkatkan tidak hanya prestasi kerja, namun juga kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kompensasi yang dirasakan oleh guru, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.

Bagi institusi sekolah, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi guru. Tingkat besar kecilnya kompensasi guru sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja guru. Untuk itu dalam menentukan kompensasi guru perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondite, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

Sarana dan Prasarana merupakan bagian dari sarana dan prasarana pendidikan, namun lebih khususnya pada kegiatan pembelajaran. Menurut Sanjaya (2010) sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran, misalnya media pembelajaran, alat-alat pembelajaran, perlengkapan sekolah dan lain sebagainya. Prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Hasil penelitian yang telah dilakukan di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar ditemukan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja guru. Artinya, semakin baik sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi

Kepuasan dalam bekerja merupakan aspek penting bagi guru, karena apabila seorang guru telah memiliki rasa kepuasan kerja yang baik maka guru akan lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dapat bekerja lebih profesional, sehingga akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan (Hulmawiyah, *et al.*, 2018). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar ditemukan bahwa kepemimpinan, kompensasi serta sarana dan prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.

Kepuasan dalam bekerja merupakan aspek penting bagi guru, karena apabila seorang guru telah memiliki rasa kepuasan kerja yang baik maka guru akan lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dapat bekerja lebih profesional, sehingga akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan (Hulmawiyah, *et al.*, 2018). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar ditemukan bahwa kepemimpinan, kompensasi serta sarana dan prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.

Penelitian ini juga memberikan temuan dan sekaligus menjawab hipotesis dari penelitian ini, dimana sarana dan prasarana merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di sekolah. Artinya, jelas ini memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai dalam pendidikan (Kasmawati, 2012). Dalam hal ini, sarana dan prasarana bukan hanya berperan besar terhadap proses pembelajaran bagi siswa saja akan tetapi sarana dan prasarana juga akan sangat memberi dampak yang besar terhadap keberhasilan guru dalam menyampaikan materi, selain keberhasilan dalam menyampaikan materi juga akan mengarah kepada kepuasan kerja guru.

Sarana dan prasarana pendidikan berdasarkan hasil penelitian merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini mengacu pada pentingnya sarana dan prasarana pendidikan dalam menunjang aktivitas pembelajaran di sekolah. Menurut Mulyasa (2007) bahwa dengan adanya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai ini akan dapat secara langsung maupun tidak langsung akan menunjang aktivitas pendidikan di sekolah, misalnya saja proses belajar mengajar menjadi lebih baik sehingga hal ini tentu saja akan turut mempengaruhi individu dari guru yang merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan sebagai guru.

Meskipun demikian, faktor kepemimpinan dan kompensasi juga perlu untuk tetap diperhatikan, karena juga memberikan sumbangsih dalam peningkatan kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Dalam hal ini, faktor kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana menjadi faktor penentu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah. Dalam teori yang dikemukakan oleh Roe dan Byars dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Oleh karena itu, penting

untuk pihak sekolah untuk dapat menjaga kepuasan kerja guru pada tingkatan yang tinggi sehingga dapat membantu dalam peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di Kepulauan Selayar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kompensasi yang dirasakan oleh guru, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.
3. Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.
4. Sarana dan Prasarana merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.
5. Kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Artinya, semakin baik kepemimpinan, kompensasi, serta sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, maka kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar juga akan semakin tinggi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala sekolah SDN 60 Kepulauan Selayar untuk dapat meningkatkan kepemimpinan yang selama ini telah diterapkan dikarenakan hal ini terbukti dapat mendorong tingkat kepuasan kerja guru. Disamping itu, faktor kompensasi serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai perlu untuk menjadi perhatian untuk pihak sekolah. Terlebih lagi, menurut temuan peneliti, bahwa sarana dan prasarana merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru, sehingga diharapkan kiranya dapat untuk lebih ditingkatkan.
2. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan bagi peneliti yang akan datang untuk tidak hanya meneliti pada tingkat kepuasan kerja guru, namun implikasi dari meningkatnya kepuasan kerja guru dirasa penting untuk diteliti dikemudian hari, misalnya terkait pada peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa, sehingga akan memberikan banyak alternatif bagi sekolah di Kepulauan Selayar khususnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadiansyah, Reza. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Saltiga*. Inject, Interdisciplinary Journal Of Communication, Vol. 01. No. 02. Jawa Tengah: UKSW

- Al Atiyah, R., Isjoni, I., & Sumardi, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Negeri Di Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 5(2), 315-323.
- Asmani, Jamal Mak'mur. 2010. Panduan Efektif Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah. Jogjakarta: Diva Press.
- Arifin, M dan Barnawi. 2012. Manajemen sarana dan Prasarana Sekolah. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2003. Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta: Arda Dizya
- Bafadal, Ibrahim. 2004. Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan. Aplikasinya. Jakarta: Bumi Aksara
- Damanik, B. E. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Ciencias: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 3(1), 1-11.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Fauzi, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Vol. 2 No. 3 PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis. Hal 37, 45.*
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. SP, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Hulmawiyah, H., Hariani, L. S., & Yudiono, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(1).
- Karsono. 2004. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Tingkat Pengalaman dan Status Sekolah (Studi pada Guru SMK Teknologi dan Industri Se Kota Semarang)*. (Tesis tidak dipublikasikan). Semarang : PPS UNNES Prodi MP.
- Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmawati. 2012. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press.
- Mawaddah, M., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 100-111.

- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Impelementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munir. 2008. *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Bandung: Alfabeta,
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005
- Pramana, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kreativitas Kerja Guru-Guru Di Lingkungan Yayasan Marsudirini Perwakilan Jalan Pemuda. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 2(1), 125-138.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Rustam, R. (2018). *Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAN 1 Majene* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Sanjaya, Wina. 2010. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses*. Pendidikan. Jakarta : Prenada Media Group.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soetjipto. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suciningtyas, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Assholeh*, 8(1), 39-56.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Muhammad Joko. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suyusman, S., Hendro, O., & Asiati, D. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(1 Juni), 89-109.
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat

Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 147-156.

Tjandra & Setiawati (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage “X” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.

Wahjosumidjo, 1999. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo. Persada.

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.