

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMKN 4 KOTA SUNGAI PENUH

Deky Hamdani¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email: deky.hamdani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh. Penelitian ini adalah merupakan penelitian korelasional. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: Secara Parsial pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan rekan kerja, yaitu: Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ table ($0.628 < 2.03693$) dan $\text{sig} > \alpha$ ($0,535 > 0,05$) maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ table ($2.266 > 2.03693$) dan $\text{sig} < \alpha$ ($0,030 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ table ($0.494 < 2.03693$) dan $\text{sig} > \alpha$ ($0,625 > 0,05$) maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Besar pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh adalah sebesar 44,8 % sedangkan sisanya yaitu 55,2% dijelaskan oleh Faktor-faktor Penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Dukungan Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of leadership, compensation, and peer support on teacher job satisfaction at SMKN 4 Kota Sungai Penuh. The results of data analysis show that: Partially the influence of Leadership, Compensation and Support of colleagues, namely: There is a negative influence and there is no significant influence between Leadership on Teacher Job Satisfaction at SMKN 4 Sungai Penuh City, this is evidenced by t count $< t$ table ($0.628 < 2.03693$) and $\text{sig} > (0.535 > 0.05)$ then H_0 is accepted and H_a is rejected. There is a positive and significant influence between Compensation on Teacher Job Satisfaction at SMKN 4 Kota Sungai Penuh, this is evidenced by t count $> t$ table ($2.266 > 2.03693$) and $\text{sig} < (0.030 < 0.05)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a negative influence and there is no significant effect between Coworker Support on Teacher Job Satisfaction at SMKN 4 Sungai Penuh City, this is evidenced by t count $< t$ table ($0.494 < 2.03693$) and $\text{sig} > (0.625 > 0.05)$ then H_0 is accepted and H_a is rejected. The influence of Leadership, Compensation and Support of Teacher Colleagues on Teacher Job Satisfaction at SMKN 4 Kota Sungai Penuh is 44.8% while the remaining 55.2% is explained by other causal factors not examined in this study.

Keywords: Leadership, Compensation, Support from Coworkers and Satisfaction Teacher Work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun instansi. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi. Jadi bisa dikatakan sebuah organisasi dapat berkembang dengan pesat

apabila di dalamnya memiliki banyak Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya,sebaiknya apabila Sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di sebuah organisasi itu tidak berkualitas maka perkembangan organisasi tersebut juga akan terhambat.

Peningkatan sumber daya manusia bertitik tolak pada upaya pembangunan di bidang pendidikan. Sementara pembangunan di bidang pendidikan ditentukan oleh upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga, upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan.

Menurut As'ad dalam Rivai (2014) Kepuasan kerja yaitu yang berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri. Pekerja yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung bisa bertahan bekerja. Sedangkan pekerja yang merasa tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungan dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif .

Menurut suwatno (2011) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicapai. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya dapat menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap pemimpin yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Simamora (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.

Sarafino (2011) mengemukakan bahwa dukungan rekan kerja sebagai suatu kenyamanan,perhatian penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain maupun kelompok. Setiap orang memerlukan dukungan dan harus saling memberikan dukungan. Setiap individu ataupun pegawai menginginkan adanya perhatian dari rekan sekerjanya karena manusia tersebut memerlukan persahabatan dan tidak akan berbahagia kalau ia ditinggalkan sendirian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial dan untuk mengetahui besar pengaruh

Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap epuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013) adalah ilmu dan seni yang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Danang (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam satu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisonal untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang prilaku manusia dan kemampuan mengelola teknologi.

Menurut Rivai (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Stephen Robbins (2015) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkannya kepuasan kerja.

Menurut As'ad dalam Rivai (2014) indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2) Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu

ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3) Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4) Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Robbins dalam Suwatno (2011) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Boone dan Kurtz dalam Suwatno (2011) kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang spesifik.

Menurut Tjihardjadi (2007) kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus memiliki sifat kerendahan hati dan integritas. Dalam kepemimpinan, diri sendiri itulah yang akan terlihat bagaimana seseorang dianggap mampu memimpin orang lain. Introspeksi merupakan jalan yang tepat untuk mengetahui apakah seseorang tersebut memiliki bakat kepemimpinan dan bisa memimpin orang lain. Dengan introspeksi, seseorang tidak akan mudah menyalahkan orang lain, dan bakat itulah yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan bakat kerendahan hati seorang pemimpin diharapkan para pengikutnya menyadari bahwa mereka memang bertugas sebagai suruhan pemimpin tersebut tanpa harus menggunakan paksaan untuk menggerakkan mereka.

Menurut Karim (2010) pemimpin yang berkomitmen tinggi adalah pemimpin yang banyak berkorban untuk terwujudnya sebuah visi misi. Pengorbanan itu dilakukan karena para pemimpin itu mencintai visi dan misi organisasi. Selain dua perilaku di atas, terdapat juga perilaku yang lain seperti bervisi jelas, tekun, pekerja keras, konsisten dalam ucapannya, menanamkan rasa hormat kepada karyawannya, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para pengikutnya. Selain itu pola pikir seorang pemimpin

se- harusnya lebih memiliki sifat keterbukaan atau transparan, terutama dalam me- mandang posisi sumber daya manusia yang ada.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan adalah perilaku untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini di pengaruhi oleh: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausaha, supervisi dan sosial. Dengan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kepuasan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya kerja guru semakin tinggi. Kepemimpinan yang baik akan akan memberikan kepuasan bagi karyawan (guru) untuk bekerja. Sebaliknya jika kepemimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kepuasan guru semakin merosot. Kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan seorang guru dalam mengajar dikelas.

Menurut Simamora (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Simamora (2012) didalam bukunya, tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama.

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dan karyawan.

2) Kepuasan kerja.

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu serta tenaga, yang semuanya ditunjukkan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian pengusaha harus memberikan balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

3) Pengadaan efektif.

Dengan pengadaan kompensasi yang menarik maka calon karyawan yang berkualifikasi

baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

4) Motivasi.

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5) Menjamin keadilan.

Pemberian kompensasi akan menjamin keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat Kedisiplinan karyawan dalam bekerja

7) Pengaruh Serikat Kerja

Keberadaan Suatu Perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja.

8) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah Menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Keberadaan Pemerintah sangat agar Pengusaha tidak bertindak sewenang wenangnya dalam menetapkan besar balas jasa bagi karyawan.

Rivai (2014) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja mereka. Menurut Nijman et al., (2006) dukungan rekan kerja mencerminkan sejauh mana rekan-rekan berperilaku dengan cara mengoptimalkan peserta menggunakan pembelajaran pada pekerjaan.

Menurut Sarafino, Kumalasari & Ahyani (2012) dukungan rekan kerja adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adapun dukungan tersebut juga mengacu pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia dari orang lain. Dukungan dari rekan kerja yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Uchino, Sarafino (2006) yang mengatakan bahwa dukungan rekan kerja mengacu pada kenyamanan, peduli, harga diri, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang lain atau kelompok.

Menurut Sarafino, Kumalasari & Ahyani (2012) dukungan rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Dukungan emosional

yaitu meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres, misalnya memberikan dukungan emosi pada seseorang yang kehilangan pasangan hidupnya. Dukungan emosi membantu seseorang memiliki rasa kompetensi dan dihargai. Dukungan emosi lebih mengacu kepada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi, pemberian perhatian, rasa percaya pada individu, empati, perasaan nyaman, membuat individu percaya bahwa dia dikagumi, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberi perhatian dan rasa aman pada individu tersebut.

b. Dukungan instrumental

yaitu meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang lain, atau menolong memberi pekerjaan ketika orang tersebut membutuhkan pekerjaan. Dukungan sosial ini mengacu pada penyediaan benda- benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas.

c. Dukungan informasi

yaitu meliputi pemberian nasehat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana cara memecahkan persoalan, contohnya seseorang yang sedang sakit mendapat informasi dari keluarga atau dokter bagaimana mengatasi penyakit tersebut, atau seseorang yang menghadapi keputusan sulit dalam pekerjaannya mendapat umpan balik atas idenya dari rekan kerjanya. Dukungan sosial ini terbagi dalam dua bentuk, yaitu bentuk pemberian informasi atau pengajaran suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi performance pribadi.

d. Dukungan persahabatan

yaitu mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama dengan orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial. Dukungan sosial ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dalam aktivitas-aktivitas rekreasional di waktu senggang, juga bisa berbentuk lelucon, membicarakan minat dan melakukan kegiatan yang mendatangkan

kesenangan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh dengan variabel terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja Guru dan variabel bebas (X1) adalah Kepemimpinan serta (X2) adalah Kompensasi dan (X3) adalah Dukungan Rekan Kerja. Adapun jumlah subjek yang diteliti dibatasihanya kepada Guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden dalam peneitian ini. Alat anallisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Negeri 4 Sungai Penuh terletak di Jl. RE Martadinata Raya Barat Kumun, Sandaran Galeh, Kecamatan Kumun Debai, Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. SMK Negeri 4 Sungai Penuh memiliki tenaga kerja Guru : 55 orang, Siswa Laki-laki : 181 orang, Siswa Perempuan : 38 orang dan Rombongan Belajar : 12.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y=14,429 - 0,493 X1 + 0,713 X2 + 0,453 X3$$

Dengan penjelasan dari persamaan diatas adalah :

1. Nilai dari a = 14,429 artinya jika dianggap tidak ada Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan kerja maka Kepuasan kerja guru adalah sebesar 14,429.
2. Nilai dari b1 = - 0,493 artinya tanda negatif mengartikan bahwa pengaruh dari Kepemimpinan adalah negatif, semakin kurang baik pola Kepemimpinan suatu pemimpin disekolah maka akan terjadi kecenderungan kurangnya kepuasan kerja guru.
3. Nilai dari b2 = +0,713 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kompensasi adalah positif, semakin baik nilai kompensasi yang diberikan maka akan terjadi kecenderungan kepuasan kerja guru
4. Nilai dari b3 = +0,453 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Dukungan Rekan Kerja adalah positif, semakin baik Dukungan Rekan Kerja maka akan terjadi kecenderungan kepuasan kerja guru.

Koefisien Determinasi Secara Simultan

Koefisien Determinasi Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.396	6.08342

a. Predictors: (Constant), Dukungan Rekan Kerja (X3), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan analisis Tabel diatas didapatkan bahwa *R Square* adalah 0,448. *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,669)^2 \times 100\% \\ &= 44,8 \% \end{aligned}$$

Artinya besarnya Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh adalah sebesar 44,8 % sedangkan sisanya (100% - 44,8%) yaitu 55,2% dijelaskan oleh Faktor-faktor Penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara Parsial

1. Besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= -0,637 \times 0,598 \times 100\% \\ &= -38 \% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial adalah -38 %.

Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial. Berdasarkan tabel 4.13 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\
 &= 0,832 \times 0,664 \times 100\% \\
 &= 55 \%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 55 %.

2. Besar Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\
 &= 0,463 \times 0,599 \times 100\% \\
 &= 27,8 \%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 27,8 %.

Uji Hipotesis

Secara Parsial (Uji t)

**Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
(Constant)	4.429	6.841		.109	.043			
Kepemimpinan (X1)	.493	.786	-.637	.628	.535	.598	-.110	.082
Kompensasi (X2)	.713	.315	.832	.266	.030	.664	.372	.298
Dukungan Rekan Kerja (X3)	.453	.916	.463	.494	.625	.599	.087	.065

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan table di atas bisa dilihat hasil uji t sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{table}$ ($0.628 < 2.03693$) dan $sig > \alpha$ ($0,535 > 0,05$) maka H_0 di terima dan H_a di tolak.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{table}$ ($2.266 > 2.03693$) dan $sig < \alpha$ ($0,030 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima.

3. Dukungan Rekan Kerja Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{table}$ ($0.494 < 2.03693$) dan $sig > \alpha$ ($0,625 > 0,05$) maka H_0 di terima dan H_a di tolak.

Secara Simultan (Uji F)

Tabel
Hasil Ringkasan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	961.967	3	320.656	8.665	.000
Residual	1184.255	32	37.008		
Total	2146.222	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel diatas dari uji ANOVA atau F tes ternyata F terhitung 8,665 dan berdasarkan dari tabel F didapat F tabel 2,90. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,665 > 2,90$) dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan rekan kerja, yaitu :

Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ table ($0.628 < 2.03693$) dan $sig > \alpha$ ($0,535 > 0,05$) maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ table ($2.266 > 2.03693$) dan $sig < \alpha$ ($0,030 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dukungan Rekan Kerja Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ table ($0.494 < 2.03693$) dan $sig > \alpha$ ($0,625 > 0,05$) maka H_0 di terima dan H_a di tolak.

2. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh, yang dapat dibuktikan dengan F hitung $> F$ tabel ($8,665 > 2,90$) dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh adalah: Besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial adalah -38 %.
3. Besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 55 %. Besar pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 27,8 %. Besar pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 4 Kota Sungai Penuh adalah sebesar 44,8 % sedangkan sisanya yaitu 55,2% dijelaskan oleh Faktor-faktor Penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2014. Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Bafadhal, Ibrahim. 2014. Manajemen Perlengkapan sekolah (Teori dan aplikasinya). Jakarta: Bumi Aksara.
- Chandra, Himawan. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. Magister Manajemen, Universitas Naratoma. Vol 1, No 2.
- Handoko, T. Hani, "Manajemen Edisi 2". BPFE, Yogyakarta, 2014.
- Mustika, Siska. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Pabrik Mawico". Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.

- Nitisemito S Alex (2015), Manajemen Personalia, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Pratiwi, Kartika S. 2017. Pengaruh dukungan Rekan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2, Nomor 1 Januari 2017.*
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai dan Basri. 2015. Manfaat Penelitian Kinerja. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2012. "Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi Edisi Kedelapan Jilid 2". Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Santrock, J.W. 2010. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Sarafino, E.P 2011. Health Psychology: Biopsychologi Interactions 7th. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana. 2012. Statistika untuk Penelitian. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Widiastuti 2012. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. PT. Inti sukses Garmino : Semarang.
- Widya Ningrum, Megasari . 2014. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Modrian Klaten. Universitas Muhammadiyah