

# **PENGARUH SARANA KERJA, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TENAGA PENGAJAR (STUDI PADA SMA HANG TUAH 5 SIDOARJO)**

**Hendra Purnama Jaya, Cholifah, Siti Rosyafah**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya

**E-mail : [gonyonk@gmail.com](mailto:gonyonk@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sarana kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap tenaga pengajar di SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo. Variabel pada penelitian ini adalah sarana kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan sedangkan untuk variabel dependen adalah tenaga pengajar.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik menggunakan data primer dan sekunder berupa kuesioner. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 70 responden yang merupakan tenaga pengajar pada SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo.

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut : pengujian menggunakan uji F. Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $2294,304 \geq 3,14$ ). dari perbandingan ini dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak pada taraf  $\alpha = 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel  $X_1, X_2, X_3$ . Terhadap variabel Y. Pengujian menggunakan uji t pengaruh variabel bebas yang terdiri atas Sarana Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat kinerja tenaga pengajar pada SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo (Y) maka digunakan uji t. Variabel dominan  $X_3$  Gaya Kepemimpinan adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar, artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel variabel Sarana Kerja ( $X_1$ ) daripada variabel ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja, dan ( $X_3$ ) Gaya Kepemimpinan. Koefisien yang dimiliki oleh variabel ( $X_3$ ) bertanda positif, hal ini bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang tepat, maka semakin meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar (Y).

**Kata kunci** : Sarana Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Pengajar.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the influence of work facilities, job satisfaction, and leadership style on teaching staff at Hang Tuah 5 High School Sidoarjo. The variables in this study are work facilities, job satisfaction, and leadership style while for the dependent variable is the instructional staff.*

*The research method used is quantitative with techniques using premier and secondary data in the form of questionnaires. In this study the number of samples was 70 respondents who were teaching staff at Hang Tuah 5 High School Sidoarjo.*

*Based on the data collected and a series of analyzes, conclusions can be taken as follows: the test uses the F test. If the calculated F value is greater than  $F_{table}$  ( $2294,304 \geq 3,14$ ). from this comparison a decision of  $H_0$  is rejected at the level of  $\alpha = 0.05$ . so it can be concluded that there are simultaneous effects of variables  $X_1, X_2, X_3$ , Against variable Y. The test uses the t test of the influence of independent variables consisting of Work Facilities ( $X_1$ ), Job Satisfaction ( $X_2$ ), Leadership Style ( $X_3$ ) individually (partial ) towards the dependent variable of teaching staff performance at Hang Tuah 5 High School Sidoarjo (Y), the t test is used. The dominant variable  $X_3$  Leadership Style is the variable that has the largest beta coefficient, meaning that the Y variable is more influenced by the variable Work Facilities ( $X_1$ ) than the variable ( $X_2$ ) Job Satisfaction, and ( $X_3$ ) Leadership Style. The coefficient that is owned by the variable ( $X_3$ ) is positive, this is that the better the appropriate Leadership Style, the more it will improve Teacher Performance (Y)*

**Keywords**: Work Facilities, Job Satisfaction, Leadership Style, Teacher Performance.

## **Pendahuluan**

Di era globalisasi saat ini lapangan kerja merupakan suatu hal yang sangat di butuhkan oleh semua kalangan masyarakat guna menafkahi keluarga mereka. seiring dengan perkembangan jumlah masyarakat yang sangat tinggi lapangan pekerjaan sudah menjadi kebutuhan yang sangat penting. Oleh karena itu untuk memenangkan persaingan, setiap masyarakat dituntut harus bisa menerima perkembangan dan perubahan - perubahan yang terjadi pada lingkungan sekitar mereka, harus bisa meningkatkan kemampuan dan kualitas dirinya dan selalu berinovasi dengan mencitakan ide – ide yang kreatif bagi perusahaan produk dan jasa yang mereka tawarkan sehingga dapat menarik minat bagi konsumen

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan organisasi (Nanik Darsini 2014 ). Dengan pemberian sarana yang layak yang memadai diimbangi dengan kesesuaian terhadap lingkungan serta resiko kerja maupun tugas pekerjaan karyawan akan termotivasi dan melakukan segala sesuatu untuk bekerja lebih baik mencapai sebuah tujuan perusahaan. karena kebutuhan dasar karyawan dianggap telah terpenuhi. Oleh karena itu, dengan adanya sarana yang terpenuhi terhadap karyawan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan sarana memiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2012:99) berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki rasa kepuasan cenderung akan berkinerja lebih baik.

Herujito (2005:7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah (leadership styles) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

Menurut rukmini(2016:51), kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen bukan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian berlokasi di Jl. M.Ridwan No.7, Candi Kab. Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi

Definisi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yng di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(Sugiono,2016:80).

### Sampel

Menurut (Sugiono,2016) Sample adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subyek penelitian dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian adalah populasi. Bila subyeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih, sesuai dengan kemampuan waktu, tenaga dan biaya yang dimiliki oleh penulis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono, 2016). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel / Indikator</b>	<b>Nilai Alpha</b>		<b>Keterangan</b>
Sarana Kerja(X <sub>1</sub> )	0,908	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,961	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,919	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,921	0,6	Reliabel

Sumber :Peneliti (2019)

**Tabel 4.13**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,016	,052		,301	,764
VAR X1	,383	,033	,366	11,700	,000
VAR X2	,226	,140	,237	1,618	,110
VAR X3	,391	,145	,411	2,703	,009

Sumber :Data olahan (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut : model regresi yang didapatkan sebagai berikut :

$$Y = 0,016 + 0,383X_1 + 0,226X_2 + 0,391X_3 + e$$

Keterangan :

Y :Kinerja

X<sub>1</sub> :Sarana Kerja

X<sub>2</sub> :Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> :Gaya Kepemimpinan

Interpretasi model regresi yang didapatkan berdasarkan tabel adalah sebagai berikut:

$$(X_1) = 0,383$$

Apabila koefisien regresi variabel X<sub>1</sub>Sarana Kerja dinaikan 1 satuan, maka nilai Y Kinerja akan meningkat 1 satuan sebesar semakin membaik sebesar 0,383.

$$(X_2) = 0,226$$

Apabila koefisien regresi variabel X<sub>2</sub>Kepuasan Kerja dinaikan 1 satuan, maka nilai Y Kinerja akan meningkat 1 satuan sebesar semakin membaik sebesar 0,226.

$$(X_3) = 0,391$$

Apabila koefisien regresi variabel X<sub>3</sub> Gaya Kepemimpinan nilai Y Kinerja akan meningkat 1 satuan sebesar semakin membaik sebesar 0,391.

**Tabel 4.14**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41,668	3	13,889	2294,304	,000 <sup>b</sup>
Residual	,400	66	,006		
Total	42,068	69			

Sumber :Data olahan (2019)

$$F_{\text{tabel}} = 3,14$$

Berdasarkan tabel tersebut, pengujian menggunakan uji F. Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada  $F_{\text{tabel}}$  ( $2294,304 \geq 3,14$ ). dari perbandingan ini dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak pada taraf  $\alpha = 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel  $X_1, X_2, X_3$ , Terhadap variabel  $Y$ . Degan rumus  $df = n-k-1 = 70-3-1 = 66$

#### Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri atas Sarana Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat kinerja tenaga pengajarpada SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo ( $Y$ ) maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,016	,052		,301	,764
VAR X1	,383	,033	,366	11,700	,000
VAR X2	,226	,140	,237	1,618	,110
VAR X3	,391	,145	,411	2,703	,009

Sumber :Data olahan (2019)

$$t_{\text{tabel}} = 1,66792$$

Dari tabel tersebut didapatkan data sebagai berikut :

$$(X_1) : t_{\text{hitung}}(11,700) > t_{\text{tabel}}(1,66792)$$

$$(X_2) : t_{\text{hitung}}(1,618) > t_{\text{tabel}}(1,66792)$$

$$(X_3) : t_{\text{hitung}}(2,703) > t_{\text{tabel}}(1,66792)$$

Nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas  $df = n - k = 70 - 3 = 67$  diperoleh angka 1,66792

### Penentuan Variabel dominan

Untuk menemukan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel bebas, disajikan tabel berikut :

**Tabel 4.16**  
**Variabel Dominan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	,016	,052		,301	,764					
VAR X1	,383	,033	,366	11,700	,000	,963	,821	,140	,147	6,782
VAR X2	,226	,140	,237	1,618	,110	,982	,195	,019	,007	149,554
VAR X3	,391	,145	,411	2,703	,009	,985	,316	,032	,006	161,036

Sumber : Lampiran 9 (2019)

Berdasarkan tabel tersebut, variabel X<sub>3</sub>Gaya Kepemimpinan adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar, artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel variabel Sarana Kerja (X<sub>1</sub>) daripada variabel (X<sub>2</sub>) Kepuasan Kerja, dan (X<sub>3</sub>) Gaya Kepemimpinan. Koefisien yang dimiliki oleh variabel (X<sub>3</sub>) bertanda positif, hal ini bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang tepat, maka semakin meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar (Y).

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Sarana Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pengajar dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan pengujian menggunakan uji F dimana hasil  $F_{tabel}$  2.294, dengan signifikansi 0.05 yang menunjukkan terdapat pengaruh simultan dari variabel Sarana Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) Terhadap variabel Kinerja Tenaga Pengajar (Y).
- Berdasarkan Pengujian menggunakan uji t dimana  $t_{tabel}$  = 1,667 dengan signifikansi 0.05, artinya terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Sarana Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) Terhadap variabel Kinerja Tenaga Pengajar (Y).

- c. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Tenaga Pengajar adalah variabel Gaya Kepemimpinan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta 0.411 yang merupakan nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel Sarana Kerja dan Kepuasan Kerja, artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa variabel Sarana Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan, diharapkan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu acuan SMA dalam melakukan keputusan terkait tingkat Kinerja Tenaga Pengajar.

Dari hasil perhitungan uji t diketahui bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki skor terendah yaitu 1,618. Dengan begitu pemenuhan kebutuhan dalam bekerja yang terjadi pada SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo seharusnya ditambah dengan berbagai teknik penambahan kebutuhan. Hal tersebut dapat menambah tingkat tenaga pengajar,

Dari hasil koefisien Regresi Linier Berganda memiliki nilai terendah yaitu sebesar 0,237 dengan signifikan  $0,00 > 0,05$ . Maka dari itu pemenuhan kebutuhan perlu dibenahi yaitu dengan cara memperhatikan tenaga pengajar untuk menambah pemenuhan kebutuhan terhadap tenaga pengajar

2. Bagi SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo
  - a. Gaya Kepemimpinan merupakan yang dominan, maka hendaknya SMA mempertahankan Gaya Kepemimpinan terhadap tenaga pengajar yang sudah cukup baik dan tetap berusaha untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya. Hal ini perlu dilakukan agar tenaga pengajar dapat bekerja dengan semangat sehingga kinerja tenaga pengajar dapat meningkat.
  - b. Diharapkan dengan diketahuinya variabel kepuasan kerja, agar dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat komitmen yang ada, perusahaan perlu memperbaiki kekurangan yang masih ada. Hal yang perlu dilakukan perusahaan yaitu dengan membuat aturan tertulis agar dilihat dan dibaca oleh tenaga pengajar. Seorang tenaga pengajar akan berkomitmen terhadap organisasi, hal ini dapat tercapai apabila karyawan memandang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya.

- c. Diharapkan dari memotivasi yang terjadi, maka SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo dapat menambahkan kinerja tenaga pengajar.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pengajar.

### **Daftar Pustaka**

- Anang Yuliawan (2015), *Pengaruh Saran dan Prasarana Belajar Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa di SD MUHAMMADIYAH 1 WONOGIRI*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- Rivai, Vietzhal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan pertama, PT Raja Grafindo Prasada, Jakarta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif Kualitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ 2015. *Metode Peneliti Manajemen*, Cetakan Ketiga. Bandung: CV Alfabeta