

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SMK PEMBINA BANGSA DAN SMK GAJAH
TONGGA BUKITTINGGI.**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana
Pendidikan Studi pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonom Universitas Negeri
Padang*



**Nama : WIWET LELTI
Nim / BP : 98510/2009**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK PEMBINA BANGSA DAN SMK GAJAH TONGGA BUKITTINGGI

Nama : Wiwet Lelti
BP/NIM : 2009/98510
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Mei 2014

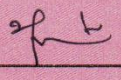
Tim Penguji

No. Jabatan	Nama	Tanda Tangan
-------------	------	--------------

1. Ketua	: Dr. Marwan, M.Si	1. 
----------	--------------------	--

2. Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd, MM	2. 
---------------	------------------------	--

3. Anggota	: Dr. Yulhendri, M.Si	3. 
------------	-----------------------	--

4. Anggota	: Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd	4. 
------------	-----------------------------------	--

ABSTRAK

Wiwet Lelti. (2009/98510) Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi.

**Pembimbing 1. Dr. Marwan, S.Pd, M.Si
2. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi yang berjumlah 86 orang guru. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *stratified propotional random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji Validitas dan Realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif (inferensial) dengan menggunakan analisis regresi berganda. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi, (4) Terdapat pengaruh bersama-sama yang positif dan signifikan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada kepala sekolah agar lebih baik lagi dalam menerapkan fungsi kepemimpinannya dan memperhatikan lingkungan kerja fisik serta kompensasi yang diberikan kepada guru, sehingga meningkatkan kepuasan kerja tersendiri bagi guru dan guru akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kata Kunci : kepuasan kerja, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, kompensasi.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi”. Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Marwan, S.Pd, M.Si. sebagai pembimbing I, dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, M.M. sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan do’a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Armida, S. M.Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, M.M selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi.
3. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
4. Rekan- rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2009 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Padang, 19 Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Pengertian Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
3. Pengertian Lingkungan kerja Fisik.....	25
4. Pengertian Kompensasi.....	32
B. Penelitian terdahulu yang relevan	37
C. Kerangka konseptual.....	38
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis Data.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Variabel Penelitian dan Devenisi Operasional	47

G. Instrumen Penelitian	49
H. Uji Coba Instrumen.....	51
I. Uji Validitas	51
II. Uji Reliabilitas	53
I. Teknik Analisis Data.....	55
1. Analisis Deskriptif.....	55
2. Analisis Inferensial.....	58
1) Uji Normalitas.....	58
2) Uji Homogenitas.....	58
3) Analisis Regresi Berganda.....	59
4) Uji Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	62
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
C. Pembahasan.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kompensasi guru SMK Pembina Bangsa Bukittinggi.....	6
2. Guru yang berhenti bekerja di SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi tahun 2012.....	7
3. Contoh hipotesis dari macam-macam tingkat kepuasan kerja.....	16
4. Populasi Penelitian.....	44
5. Proporsi Sampel Penelitian	46
6. Skala Penskoran	49
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	50
8. Hasil Uji Coba Validitas	53
9. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas	54
10. Hasil Uji Coba Reliabilitas.....	55
11. Distribusi Responden Penelitian.....	65
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	66
13. Perbandingan TCR masing-masing indikator kepuasan kerja	67
14. Distribusi Frekuensi Variabel Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	68
15. Perbandingan TCR masing-masing indikator Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	69
16. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	70
17. Perbandingan TCR masing-masing indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	71
18. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	72
19. Perbandingan TCR masing-masing indikator Kompensasi.....	73

20. Uji Normalitas.....	74
21. Uji Homogenitas.....	75
22. Koefisien Regresi.....	76
23. Uji koefisien Korelasi Ganda R^2	77
24. Uji F.....	78
25. Uji T.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Angket Uji Coba.....	92
2. Tabulasi Uji Coba.....	98
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Y.....	102
4. Uji Validitas dan Reliabilitas X_1	103
5. Uji Validitas dan Reliabilitas X_2	104
6. Uji Validitas dan Reliabilitas X_3	105
7. Angket Penelitian.....	106
8. Tabulasi Data Penelitian.....	112
9. Uji Regresi Berganda.....	121
10. Uji Normalitas.....	120
11. Uji Homogenitas.....	121
12. Kisi- Kisi Instrumen Penelitian.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia menjadi pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi, tanpa ada peran aktif manusia, Alat-alat cangihpun yang dimiliki oleh organisasi tidak ada manfaatnya jika peran aktif seorang manusia tidak diikutsertakan, karena tidak semua pekerjaan yang bisa dilakukan oleh alat atau mesin dalam sebuah organisasi.

Kepuasan kerja menjadi tujuan pegawai dalam bekerja dan memperoleh hasil. Tingkat kepuasan yang dimiliki seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat kecenderungan prestasi yang dicapai, pekerjaan yang dihadapi, tanggung jawab yang dilaksanakan, pengembangan potensi individu yang dilakukan, pengakuan yang diterima dari pihak lain, kebijakan organisasi yang diikuti, terlihat sangat menyukai pekerjaan yang ditetapkan organisasi baik yang menantang keahlian maupun tidak, memiliki semangat tinggi dan berada pada garis depan dalam usaha menegakkan disiplin kerja dalam suatu organisasi.

Howell dan Robert *dalam* Wijono (2010), memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap

positif (suka) terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Pada saat ini, banyak teori kepuasan kerja yang secara tidak langsung telah mengakibatkan munculnya berbagai definisi untuk menjelaskan tentang konsep kepuasan kerja. Secara umum kepuasan kerja mengacu pada kepuasan yang dinikmati oleh para karyawan dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012:198) adalah: Sikap emosional yang menyenangkan dan dicintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada bulan September 2012 dengan 20 orang guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi, 80% guru tersebut menjawab bahwa tingkat kepuasan kerjanya rendah karena, 1). Kompensasi yang diberikan dibawah upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Barat, dimana kompensasi tersebut dinilai relatif kecil. 2). Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik, karena fasilitas dan tempat kerja yang tidak memadai seperti ruangan kerja yang sempit, dan kurangnya lemari arsip sehingga banyak dokumen-dokumen yang bertumpukan diatas meja, 3). Kurang akrabnya sesama guru, 4). Kurangnya pemberian informasi organisasi antar sesama guru.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Mullin *dalam* Wijono Sutarto (2010) adalah: (1) Pribadi diantaranya : kepribadian,

pendidikan, intelegensi, dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja. (2). Sosial yaitu: hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal. (3). Budaya diantaranya : sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai. (4). Organisasi diantaranya: sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia, dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja. (5). Lingkungan diantaranya: ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh - pengaruh pemerintah.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah menurut Cattell dan Cowley *dalam* Wahjosumidjo (1995) adalah:a). Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif didalam penampilan kelompok.b). Seorang pemimpin berfungsi mengerakkan orang lain sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.Menurut James A.F. Stoner (1982) *dalam* Wahjosumidjo (1995), seorang pemimpin memiliki dua fungsi :a).Pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.b).Pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, Pemimpin memecahkan masalah setiap kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada bulan September 2012 dengan 20 orang guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga

Bukittinggi. 70 % dari guru tersebut menjawab bahwa kepala sekolah SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi kurang baik dalam menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinannya karena: 1). Kepala sekolah kurang memberikan arahan, dorongan atau motivasi pegawai. 2). Kurang tegasnya kepala sekolah dalam menegakkan peraturan yang telah ditetapkan, seperti kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak menegakkan aturan atau melanggar aturan kerja. 3). Pimpinan membedakan perlakuan terhadap pegawai, sehingga menimbulkan rasa tidak senang pegawai terhadap atasannya. 4). Kurang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Ada beberapa faktor yang dapat mengerakkan orang yaitu dengan bujukan, ancaman, penghargaan, otoritas. Begitu pula dengan kepemimpinan kepala sekolah, Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu. Kepala sekolah juga perlu memahami teori organisasi formal yang akan bermanfaat untuk menggambarkan hubungan kerja sama antara struktur dan hasil sebuah organisasi.

Menurut Saydam (1996:381) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. lingkungan ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

penempatan peralatan kantor, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati pada bulan April ketika melakukan PKL di SMK Pembina Bangsa, terlihat bahwa lingkungan kerja fisik pada SMK ini masih kurang baik dengan fasilitas dan tempat kerja yang tidak memadai seperti : 1). ruangan kerja yang sempit, 2). tidak adanya AC, 3). pewarnaan dinding dan pencahayaan kantor yang tidak terlalu diperhatikan, padahal ini sangat berpengaruh pada ketenangan mata pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, 4). serta suasana tempat kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati pada bulan September ketika melakukan observasi di SMK Gajah Tongga Bukittinggi, penulis mengamati bahwa lingkungan kerja fisik pada SMK ini masih kurang baik karena: 1). ruangan kelas dan labor yang sempit dan terbatas karena tidak memenuhi jumlah dan kualitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang diinginkan, 2). fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya lemari arsip sehingga banyak dokumen-dokumen yang bertumpukan diatas meja, 3). Sarana labor perkantoran yang masih kurang seperti komputer, 4). Pencahayaan ruangan kelas dan ruangan kantor yang kurang baik, baik pencahayaan dari lampu maupun cahaya matahari yang masuk keruangan tersebut, 5). serta suasana yang kurang kondusif karena sekolah tersebut berdekatan dengan jalan.

Hasibuan (2001) mendefenisikan kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan dan muncul sebagai imbalan jasa yang telah diberikan organisasi. Kompensasi pegawai

merujuk kepada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen yaitu kompensasi Financial dan non Financial yang diberikan secara langsung atau tidak langsung.

Di SMK Pembina Bangsa ini, besar kompensasi yang diberikan oleh sekolah berdasarkan indeks seperti mata pelajaran yang diajarkan, jabatan dan lama bekerja. Guru-guru yang memiliki jabatan dan lama bekerja maka indeks gajinya lebih besar. Besar indeks gaji pada SMK Pembina Bangsa ini adalah 15.000, 14.000, 13.000, 12.000, dan 11.000, indeks ini akan dikalikan dengan jam mengajar guru dalam seminggu. Dan jam mengajar guru SMK Pembina Bangsa adalah 32 jam, 29 jam, 29 jam, 28 jam, dan 27 jam. Pada SMK Pembina Bangsa ini kompensasi gurunya cukup rendah, ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel1.1. Kompensasi Guru SMK Pembina Bangsa.

No	Indek	Jam Mengajar dalam Seminggu	Kompensasi
1.	15.000	32	480.000
2.	14.000	28	392.000
3.	13.000	27	351.000
4.	12.000	29	348.000
5.	11.000	29	319.000

Sumber: Guru Smk Pembina Bangsa 2012

Disini kita bisa membandingkan kompensasi SMK Pembina Bangsa dengan Upah Minimum Propinsi (UMP), yang mana kompensasi guru SMK Pembina Bangsa ini jauh dibawah Upah Minimum Provinsi(UMP), di Provinsi Sumatera Barat besar Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Rp. 1.350.000,- sedangkan kompensasi yang diperoleh oleh Guru SMK Pembina Bangsa adalah Rp. 480.000,- dengan rendahnya kompensasi SMK Pembina Bangsa tersebut dapat menggambarkan bahwa kepuasan kerja guru SMK tersebut masih sangat

rendah. Selain kompensasi yang diperoleh, guru-guru SMK Pembina Bangsa ini juga mendapat honor dari pemda yaitu Ikatan Guru Honor Indonesia (IGHI), penerimaan honor ini sekali dalam enam bulan. Besar honor yang diperoleh dalam satu bulan adalah : Rp. 250.000,- dan honor ini bisa diterima apabila guru tersebut sudah mengajar selama 2 tahun.

Kompensasi yang diterima oleh guru SMK Gajah Tongga Bukittinggi juga cukup rendah, karena kompensasi tersebut dibawah Upah Minimum Propinsi Sumatera barat (UMP). Dengan rendahnya kompensasi yang diterima oleh guru tersebut, dapat menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru SMK Gajah Tongga Bukittinggi rendah. Selain kompensasi yang diperoleh oleh guru SMK Gajah Tongga Bukittinggi, guru tersebut juga mendapat honorer dari pemda yaitu Ikatan Guru Honor Indonesia (IGHI), penerimaan honor ini sekali dalam enam bulan. Besar honor yang diperoleh dalam satu bulan adalah : Rp. 250.000,-

Kepuasan kerja guru yang rendah ini juga menyebabkan keluarnya guru dari sekolah atau berhentinya guru dari pekerjaannya, ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.2. Guru yang berhenti kerja pada tahun 2012, pada SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi

No	Nama Sekolah	Guru yang keluar Thn2012	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	SMK Pembina Bangsa	13	52	0,25
2	SMK Gajah Tongga	6	28	0,21

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat guru yang berhenti bekerja di SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi, Dengan keluarnya guru pada

sekolah tersebut dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja guru, dari banyaknya guru yang berhenti bekerja pada tahun 2012 dapat kita lihat bahwa tingkat kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi Rendah.

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaguru, dan berdasarkan fenomena yang penulis amati dan penulis lihat dilapangan tersebut maka penulis ingin meneliti apakah benar bahwa ada pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah,Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang dikemukakan diatas,maka permasalahan yang dikembangkan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Relatif rendahnya kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi.
2. Rendahnya kompensasi guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga dibandingkan UMP Sumatera Barat.
3. Kurang efektifnya lingkungan kerja fisik SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga yang belum memperhatikan kantor-kantor modern.
4. Kurang akrabnya antar sesama guru baik di SMK Pembina Bangsa maupun di SMK Gajah Tongga Bukittinggi.

5. Kurang pemberian informasi antar sesama guru baik di SMK Pembina Bangsa maupun di SMK Gajah Tongga Bukittinggi .
6. Kurang baiknya kepemimpinan kepala sekolah SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga dalam menjalankan tugas atau fungsi-fungsinya dalam memimpin.

C. Batasan Masalah

Karena banyaknya permasalahan yang timbul dari latar belakang masalah diatas, maka agar lebih jelas dan terarah penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas dan diteliti yaitu kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga yang diduga dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik dan kompensasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga?
2. Sejauhmana pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga?
3. Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga?
4. Sejauhmana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga.
2. Pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada program studi pendidikan ekonomi, Fakultas Ekonomi UNP.
2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga.
3. Untuk menambah wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang kepuasan kerja pegawai.
4. Bagi lembaga pendidikan, sebagai masukan dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian skripsi.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi. Hal ini berarti semakin baik fungsi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi. Hal ini berarti semakin baik fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga guru akan selalu bersemangat dalam menjalankan tugas keguruanannya yang nantinya akan berimbas baik pula pada produktivitas sekolah.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi. Berarti semakin bagus lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga guru tersebut merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

4. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi. Berarti semakin banyak kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja tersendiri bagi guru, sehingga guru tersebut akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Pembina Bangsa dan SMK Gajah Tongga Bukittinggi, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja guru, karena kepuasan kerja adalah tujuan utama guru dalam bekerja dan memperoleh hasil. Semakin baik tingkat kepuasan kerja guru maka guru akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, dan guru akan merasa diperhatikan dan dihargai, Sehingga kepuasan kerja guru terus meningkat atau lebih baik dari sebelumnya.
2. Bagi kepala sekolah penulis juga menyarankan untuk meningkatkan kompensasi guru SMK Pembina Bangsa dan guru SMK Gajah Tongga Bukittinggi, baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja tersendiri bagi guru tersebut.

3. Bagi kepala sekolah penulis menyarankan untuk meningkatkan atau memperbaiki lingkungan kerja fisiknya sekolahnya menjadi lebih baik atau bagus dari sebelumnya sehingga kepuasan kerja guru akan meningkat, karena lingkungan kerja fisik adalah salah satu variabel yang paling besar mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.
4. Penulis juga menyarankan kepada guru untuk lebih bersemangat lagi dalam mengajar siswanya agar memiliki kemampuan keguruan yang lebih sempurna, sehingga tujuan dalam pembelajarannya dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. Padang: UNP

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Bernardin, H. John dan Russel, Joyce C.A. 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc. Graw Hill IncSingapura.

Gemala Gita. 2009. *pengaruh pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan bagian Utility PT. Bukit Kapur Reksa Dumai*.

HusainiUsman, 2010. *Manajemen TeoriPraktek dan Riset Pendidikan*.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Irianto, Agus. 2009. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana

Jarmanto, 1983. *Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni*. Yogyakarta.

Melayu Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

_____, 2001. *Pengertian dan Masalah-Masalah Organisasi*. Bandung.

_____, 2007. *Manajemen Personalial dan sumber daya Manusia*. CV. Haji Masingging.

_____, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta

Mulyasa. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moekijat. 1989, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Kantor*. Bandung.