

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI
DI SUB RAYON 02 PECANGAAN
KABUPATEN JEPARA**

Sri Rahayuningsih¹⁾ Yovitha Yuliejantiningih²⁾ Ghufron Abdullah²⁾

¹⁾ Guru d Kabupaten Jepara

²⁾ Universitas PGRI Semarang

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, (3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangan Kabupaten Jepara dengan sampel sebanyak 81 guru. Analisis data deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda menggunakan SPSS.

Hasil uji hipotesis menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 55,501 + 0,585X_1$, dengan korelasi sebesar 0,834 dengan nilai R square 0,695 atau 69,5%, (2) terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 56,157 + 0,585 X_2$, dengan korelasi sebesar 0,740 dengan R square 0,547 atau 54,7%, (3) terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$, dengan korelasi sebesar 0,887 dengan nilai R square 0,788 atau 78,8%. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka diperlukan peningkatan kompensasi sebagai apresiasi terhadap kinerja guru. Selain itu lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan guru yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apa pun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya tetap harus bekerja secara profesional. UU no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan di sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satunya adalah guru, karena berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini guru diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan pendidikan di sekolah berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan karir guru. Bila guru tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka dapat menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di sekolah.

Menurut Gorda dalam Dhermawan, Sudibyo dan Utama (2012: 174) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja guru yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja di sekolah. Sekolah akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja guru meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau ¹ menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal yang sama dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 202) yakni kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai/guru dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2007: 66). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat guru juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para guru juga dapat dilaksanakan dengan baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja guru. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2010: 3) berpendapat bahwa guru akan

bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena guru merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Permasalahan kepuasan kerja guru tidak terlepas dari apa yang diterima oleh guru itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja guru. Jika hak dari guru dapat terpenuhi kepuasanguru juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Menurut Zainal *dkk* (2016: 541) kompensasi adalah sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusinya pada sekolah. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja (Mangkunegara, 2015: 84).

Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan guru. Jika di sekolah tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja guru akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni sekolah tersebut akan kalah bersaing dengan sekolah sejenisnya. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan guru maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja guru tersebut, begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja, maka akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja guru.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Anas (2013: 10), Fathonah dan Utami (2010: 15) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012: 181), penelitian yang dilakukan Riansari, Sudiro dan Rofiaty (2011: 819) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja menjadi baik pula.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti kepada guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara ditemukan beberapa data yang mengidentifikasi rendahnya kepuasan kerja guru. Hal senada ditemukan juga di SMP Negeri kota Cilegon, penelitian yang dilakukan Rozalinda, Entang dan Setyamidjaya (2014: 2) berdasarkan observasi yang dilakukan pada bulan Januari 2014, ditemukan beberapa data yang mengidentifikasikan rendahnya kepuasan kerja guru yaitu : 42,82% guru tidak puas dengan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah, banyak guru yang terhambat kenaikan pangkatnya dari golongan IVA ke golongan IV b yaitu 25,12%, rendahnya penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi baik dari pihak sekolah maupun dinas pendidikan yaitu 32,06%.

Fakta-fakta di atas merupakan indikasi adanya masalah kepuasan kerja guru. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan akan mempengaruhi kinerja guru yang pada akhirnya akan mengakibatkan semakin menurunnya kualitas pendidikan. Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini akan mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Hasibuan (2016: 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Hasibuan dan Triatna (2015: 110) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Robbins dan Judge (2015: 110) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 107) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kriteria, menerima kondisi kerja yang sering kurang ideal. Kepuasan kerja berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek : upah, gaji,

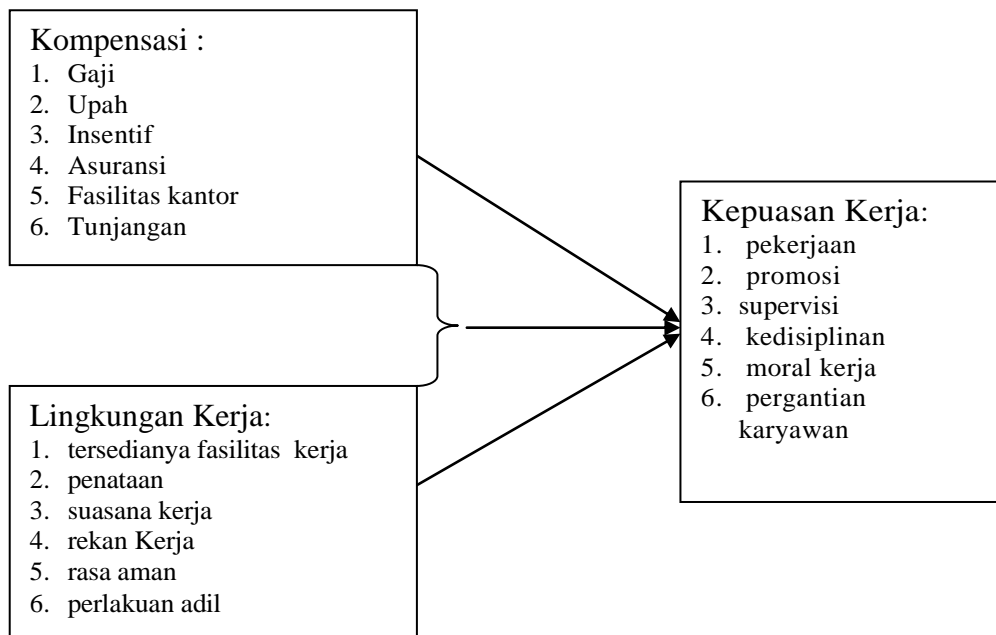
kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain: umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan Mangkunegara (2015: 117). Sedang Zainal *dkk* (2015: 620) berpendapat kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Zainal, *dkk* (2015: 541) kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedang Deesler (2011: 46) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Hasibuan (2016: 118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedarmayanti (2016:263) memperkuat pendapat Hasibuan mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Nitisemito (2007: 66) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015: 38), lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja.

Senada dengan Sunyoto, Anoraga (2014: 38) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah situasi yang sangat berpengaruh pada semua pihak baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Zainal *dkk* (2015: 412) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan antara orang yang ada di tempat tersebut.

Mengacu pada adanya pengaruh logis antar variabel yang didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran konseptual berikut ini.



Gambar Kerangka pikir penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode survey. Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara dari bulan tahun akademik 2015- 2016.

Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri di sub Rayon 02 pecangaan Kabupaten Jepara sebanyak 112 guru dan sampel sebanyak 81 guru yang ditetapkan dengan teknik proporsional random sampling

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga r

hitung < 0,70 maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “goodness of fit” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya > 0,005. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 (> 0,05), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan : $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*, mengikuti aturan, jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya.

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

		Kompensasi	Lingkungan_Kerja	Kepuasan_Kerja
N		81	81	81
Normal Parameters ^a	Mean	116.3457	115.2346	123.5309
	Std. Deviation	15.26283	13.54462	10.70290
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.143	.121
	Positive	.077	.128	.121
	Negative	-.113	-.143	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.018	1.284	1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.251	.074	.188

a. Test distribution is Normal.

Hasil penelitian: nilai probabilitas signifikansi (Asymp. Sig.) untuk variabel kompensasi 0,251, variabel lingkungan kerja 0,074 dan variabel kepuasan kerja 0,188, ketiganya lebih dari 0,05. Ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas antar variabel ditunjukkan tabel 2 dan 3 d bawah ini. Kriteria uji, apabila nilai r (*probability value/critical value*) $\leq 0,05$ maka distribusi berpola linier.

Tabel 2 .Hasil uji linieritas kompensasi terhadap kepuasan kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	7869.390	36	218.594	7.428	.000
		Linearity	6371.835	1	6371.835	216.531	.000
		Deviation from Linearity	1497.554	35	42.787	1.454	.119
	Within Groups	1294.783	44	29.427			
Total			9164.173	80			

Hasil penelitian: nilai r (*probability value/critical value*) $0,000 \leq 0,05$ (taraf signifikan), maka dapat disimpulkan hubungan kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (Y) adalah linier.

Tabel 3. Hasil uji linieritas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	7314.167	35	208.976	5.083	.000
		Linearity	5016.991	1	5016.991	122.035	.000
		Deviation from Linearity	2297.177	34	67.564	1.643	.059
	Within Groups	1850.006	45	41.111			
Total			9164.173	80			

Hasil penelitian: nilai r (*probability value/critical value*) $0,000 \leq 0,05$ (taraf signifikan), maka dapat disimpulkan hubungan lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) adalah linier.

Hasil Uji Hipotesis penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja.

Hipotesis: terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan. Langkah-langkah sebagai berikut.

Tabel 4 Uji anova (X_1) terhadap (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6371.835	1	6371.835	180.270	.000 ^a
	Residual	2792.337	79	35.346		
	Total	9164.173	80			

Hasil uji anova di atas menunjukkan nilai F sebesar 180,270 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian kompensasi dengan kepuasan kerja diterima kebenarannya.

Selanjutnya untuk mencari besarnya pengaruh antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja, ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 Hasil uji pengaruh (X_1) terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.691	5.94525

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai korelasi R sebesar 0,834 dan nilai R square adalah sebesar 0,695 setara dengan 69,5 %. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69,5% dan sisasanya 30,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selanjutnya melalui tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi dari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 6 Koefisien regresi kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.501	5.110		10.862	.000
	Kompensasi	.585	.044	.834	13.426	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa persamaan regresi dari kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh persamaan $Y = 55,501 + 0,585 X_1$.

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Dengan cara yang sama seperti melakukan pengujian hipotesis 1, maka papada pengujian hipotesis 2 tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil sebagai berikut;

Tabel 7 hasil uji pengaruh (X_2) terhadap (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.542	7.24541

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai korelasi R sebesar 0,740 dan nilai R square adalah sebesar 0,547 setara dengan 57,4 %. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 57,4% dan sisasanya 42,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selanjutnya melalui tabel 8 dapat diketahui persamaan regresi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien pengaruh (X_2) terhadap (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.157	6.939		8.093	.000
	Lingkungan_Kerja	.585	.060	.740	9.776	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Hasil penelitian: bahwberdasarkan tabel diatas dapat diketahui a model hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan dengan persamaan $Y = 56,157 + 0,585 X_2$

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Tabel 8. Hasil uji regresi ganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.788	.782	4.99495

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai korelasi R sebesar 0,887 dan nilai R square adalah sebesar 0,788 setara dengan 77,8 %. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil model hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan dengan persamaan $Y=39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dinyatakan dengan persamaan $Y= 55,501 + 0,585 X_1$. Berdasarkan tabel Anova diketahui bahwa nilai F sebesar 180,270 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ jadi model regresi signifikan yang berarti model hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 55,501 + 0,585 X_1$ signifikan atau diterima kebenarannya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,585 pada konstanta 55,501.

Adapun hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,834. Karena nilai sig. (2-tailed) $\leq 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi guru semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Besarnya kontribusi antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,695 atau 69,5 %.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan Lingkungan kerjaterhadap Kepuasan kerja dinyatakan dengan persamaan $Y= 56,157+ 0,585 X_2$. Berdasarkan tabel anova diketahui bahwa nilai F sebesar 95,569 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ jadi model regresi signifikan yang berarti model hubungan Lingkungan kerjadengan Kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y= 56,157+ 0,585X_2$ signifikan atau diterima kebenarannya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompensasi akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 0,585 pada konstanta 56,157.

Adapun kekuatan hubungan antara Lingkungan kerjadengan Kepuasan kerja dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,740. Karena nilai

sig. (2-tailed) = 0,00 \leq 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja, semakin tinggi pula Kepuasan kerja. Besarnya kontribusi antara variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Kepuasan kerja adalah sebesar 0,547 atau sebesar 54,7 %.

Hasil analisis regresi ganda antara Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja dapat diketahui bahwa model hubungan Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan dengan persamaan $Y=39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$.

Berdasarkan tabel anova diketahui bahwa nilai F sebesar 144,654 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ jadi model regresi signifikan yang berarti model hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y=39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$. diterima kebenarannya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompensasi dan Lingkungan kerja akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 0,726 pada konstanta 39,414.

Adapun kekuatan hubungan antara kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang diperoleh dari analisis korelasi ganda sebesar 0,887. Jadi korelasi antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja signifikan, artinya semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Besarnya kontribusi antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,788 atau sebesar 78,8 %, sedangkan 21,2 % dipengaruhi oleh faktor yang lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisa regresi ganda antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa model hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan dengan persamaan $Y=39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$.
2. Berdasarkan tabel anova diketahui bahwa nilai F sebesar 144,654 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ jadi model regresi signifikan yang berarti model hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan

persamaan regresi $Y = 39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$ diterima kebenarannya. Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi dan lingkungan kerja akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,726 pada konstanta 39,414. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 69,5%.
- Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja sebesar 54,7%.
- Sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 78,8% terhadap kepuasan kerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan perlu meningkatkan kompensasi terhadap guru yang masih termasuk kategori sedang, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan.
2. Kepala sekolah SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan bersama seluruh komponen yang berada di sekolah hendaknya senantiasa berusaha meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja di sekolah yang semakin kondusif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan selanjutnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan .
3. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja termasuk kategori sedang maka Kepala Sekolah dan pemegang kebijakan terkait untuk meningkatkan Kepuasan kerja guru yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri Sub Rayon 02 Pecangaan .

DAFTAR PUSTAKA

Alek S. Nitisemito, 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaia

Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Indeks*.
- Fathonah, Siti dan Utami Ida. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Journal STIE AUB Surakarta
- Fauzi, Ahmad. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan , Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA*
- Griffin, Rifqi. W. 2004. *Manajemen*. Edisi ke Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Naibaho, H., & Adi, F. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*. *Jurnal Manajemen Pemasaran*.
- Permatasari, Andi Ulfa Nur. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan perusahaan air minum Makasar*.
- Rebore, Ronald W. 2011. *The Essentials OF Human Resources Administration in Education*.
- Rizal, Fitriana. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Statistika Mitra Srana Padang*
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Seyfarth, John T. 2002. *Human Resources Managemen for Effective Schools Boston : A Pearson Education Company*.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia* . Bandung: Penerbit PT Revika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. 1996. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publising Service.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistik dalam penelitian Jakarta ; Adikita*.
- Triatna. Cepi. 2015: *Perilaku Organisasi CV*. Citra Praya.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.
- Zainal, Veithzal Rivai., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby dan Arafah, Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : raja Grafindo Persada.