

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
PADA SMA SWASTA PERKUMPULAN AMAL
BAKTI 4 SAMPALI MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

MHD. ANDI RASYID

NPM : 1720030051



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Mhd. Andi Rasyid**
NPM : 1720030051
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan**

Pengesahan Tesis
Medan, 17 Desember 2019

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Syaiful Bahri, M.AP.


Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi.,MH.

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP.


Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi.,MH.

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMA SWASTA PERKUMPULAN
AMAL BAKTI 4 SAMPALI MEDAN**

“Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji,
Yang dibentuk oleh Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian,
Pada Hari Selasa, Tanggal 17 Desember 2019”

Panelia Penguji

1. **Dr. Syaiful Bahri, M.AP.**
Ketua

1.

2. **Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi.,MH.**
Sekretaris

2.

3. **Dr. Amini, M.AP**
Anggota

3.

4. **Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M., QIA**
Anggota

4.

5. **Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D.**
Anggota

5.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMA SWASTA PERKUMPULAN AMAL BAKTI 4 SAMPALI MEDAN" adalah benar merupakan hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain, dan saya akui sebagai karya sendiri tanpa unsur plagiat. Semua sumber referensi yang di kutip dan yang di rujuk telah di tulis dengan lengkap pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari di ketahui terjadi penyimpangan dari pernyataan yang saya buat, maka saya siap menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Medan, 17 Desember 2019

Penulis



MHD. ANDI RASYID
1720030051

ABSTRAK

MHD. ANDI RASYID. NPM : 1720030051. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2019. Tesis.

Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan motivasi kepada guru dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh hasil koefisien determinasi bernilai 0.648 atau 64.8% artinya menunjukkan bahwa sekitar 64.8% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan adalah sebesar 64.8%. Sisanya sebesar 35.2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

MHD. ANDI RASYID. NPM : 1720030051. The Effect of Compensation, Work Environment and Motivation on Teacher Job Satisfaction in the Private High School of the Amal Bakti Society 4 Sampali Medan. Postgraduate Program, Muhammadiyah University, North Sumatra 2019. Thesis.

Teacher job satisfaction becomes one of the factors that must be considered, if teachers feel satisfaction in working, there will be a high morale so that the school's goals can be achieved optimally. Many attempts have been made to improve teacher job satisfaction. Among them is by providing appropriate compensation, completing and preparing various facilities and infrastructure needed by teachers in teaching, providing motivation to teachers and so forth. However, the efforts that have been carried out do not seem to show satisfactory results. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work environment and motivation on teacher job satisfaction in the Private High Schools of the Bakali Charity Association 4 Sampali Medan. This study uses an associative approach, namely research conducted to determine the effect or relationship between the independent variables with the dependent variable. The results showed that partial compensation had a significant effect on job satisfaction. Partially the work environment has no significant effect on job satisfaction. Partially motivation has a significant effect on job satisfaction. Simultaneously compensation, work environment and motivation have a significant effect on job satisfaction. Obtained results of the coefficient of determination is 0.648 or 64.8% which means that around 64.8% of the job satisfaction variables can be explained by the compensation, work environment and motivation variables. Or it can be said that the contribution of compensation, work environment and motivation to teacher job satisfaction in Sampali Medan's Private Charity 4 Private High School is 64.8%. The remaining 35.2% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Motivation and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Ahamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Tuhan pencipta alam yang menghidupkan dan mematikan manusia, sang pemberi rezeki, rahmat, taufiq dan hidayah. Dialah satu-satunya Dzat yang harus di Agungkan akan kekuasaan-Nya.

Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi, Rasulullah SAW. Yang dengan perjuangannya dapat mengantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah peneliti mampu menyelesaikan Tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master Manajemen dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”**.

Dalam menyelesaikan Tesis ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen

Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

3. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA., M.Psi., MH selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II yang juga telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Ibu Dr. Amini, M.AP selaku pembanding seminar kolokium yang telah banyak memberikan masukan sehingga Tesis ini menjadi lebih sempurna dari sebelumnya.
5. Bapak Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D selaku pembanding seminar hasil yang telah memberikan koreksi terhadap Tesis ini sehingga Tesis ini menjadi lebih sempurna dari sebelumnya.
6. Bapak Dr. Bahril Datuk S, S.E, M.M., QIA selaku pembanding seminar hasil yang telah memberikan masukan serta koreksi sehingga Tesis ini menjadi lebih sempurna dari sebelumnya.
7. Istri saya Suryaningi, S.Pd., M.Si yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dengan demikian peneliti mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, November 2019
Peneliti

Mhd. Andi Rasyid

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
c. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	13
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2. Kompensasi.....	17
a. Pengertian Kompensasi.....	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
c. Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	21
d. Indikator Kompensasi.....	24
e. Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....	26
3. Lingkungan Kerja.....	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	34
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	36
4. Motivasi Kerja.....	38
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	38
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	39
c. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	43
d. Indikator Motivasi Kerja.....	46
B. Kerangka Konseptual.....	48
C. Hipotesis.....	52

BAB III : METODE PENELITIAN.....	54
A. Pendekatan Penelitian.....	54
B. Definisi Operasional.....	54
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
D. Populasi dan Sampel.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Hasil Penelitian.....	65
B. Pembahasan.....	88
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Operasional Variabel Penelitian.....	55
Tabel III-2	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	56
Tabel III-3	Penilaian Skala Likert.....	57
Tabel IV-1	Skala Likert.....	65
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel IV-5	Skor Angket untuk Variabel X ₁ (Kompensasi).....	68
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel X ₂ (Lingkungan Kerja).....	70
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel X ₃ (Motivasi).....	72
Tabel IV-8	Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	74
Tabel IV-9	Uji Validitas Variabel X ₁ (Kompensasi).....	76
Tabel IV-10	Uji Validitas Variabel X ₂ (Lingkungan Kerja).....	77
Tabel IV-11	Uji Validitas Variabel X ₃ (Motivasi).....	77
Tabel IV-12	Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	78
Tabel IV-13	Uji Reliabilitas.....	79
Tabel IV-14	Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel IV-15	Koefisien Regresi.....	82
Tabel IV-16	Hasil Uji t.....	84
Tabel IV-17	Hasil Uji F.....	86
Tabel IV-18	Koefisien Determinasi (R – Square).....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian.....	52
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	62
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	63
Gambar IV-1	Uji Normalitas Data.....	80
Gambar IV-2	Uji Heteroskedastisitas.....	81
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Variabel X_1 terhadap Y....	84
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Variabel X_2 terhadap Y....	85
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Variabel X_3 terhadap Y....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun 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. Undang-Undang Nomor 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.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang, (Handoko, 2012:206).

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 tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan.

Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Kompensasi langsung

biasanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, (Parmin, 2017).

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. 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.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan disekolah 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 disekolah 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 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 disekolah.

Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan hasil riset awal di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti atau disingkat PAB 4 Sampali Medan dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang diberikan kepada guru rendah. Kepuasan kerja yang dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan disini dalam dunia pendidikan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru, produktivitas lembaga dan hasil belajar siswa. Buruknya kinerja sebagian guru di lembaga ini diduga akibat dari rendahnya kepuasan kerja dari guru-guru tersebut. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak sekolah, lingkungan sekolah yang kurang nyaman dan rendahnya motivasi

mengakibatkan guru berprestasi kurang di lembaga pendidikan SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan. Selain itu ternyata juga ditemukan permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan yaitu permasalahan kompensasi, kompensasi yang diberikan tergantung oleh kemampuan pihak yayasan. Jika kemampuan yayasan baik maka kompensasi baik begitu sebaliknya. Lingkungan kerja yang terdapat di SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan juga kurang nyaman bagi para guru, jauhnya lokasi sekolah dari perkotaan membuat guru harus menggunakan kendaraan pribadi. Serta terdapat masalah motivasi, menurunnya motivasi kerja guru dikarenakan kurangnya penghargaan dari pihak sekolah terhadap guru berprestasi sehingga guru kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Maka dari hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi diatas dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka masalah yang timbul dalam kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada guru adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya guru yang belum puas terhadap fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi, misalnya lingkungan sekolah yang kurang nyaman dan koneksi jaringan komunikasi yang lambat.
2. Kurangnya semangat guru dalam bekerja dikarenakan kompensasi yang dinilai belum cukup bagi para sebagian guru.

3. Lingkungan sekolah dinilai kurang nyaman bagi para guru.
4. Motivasi kerja guru menurun. Seperti tidak ada penghargaan terhadap guru yang berprestasi, hal ini terlihat dari kurang termotivasinya guru dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Penelitian ini hanya akan membahas tentang kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yang ada adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diambil dan dapat dipelajari dari penelitian yang telah dibahas ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak sekolah dari penelitian ini adalah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam

pengambilan keputusan, dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia dan untuk memperbaiki kepuasan kerja guru yang ada didalam sekolah.

3. Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relavan dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan. Untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bawahannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2017:415).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukainya situasi kerjanya (Hamali 2016:203).

Terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang

dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2011:74).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko dalam Sutrisno, 2011:75).

Kepuasan kerja mengandung dua unsur penting, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai yang ingin dicapai tersebut adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar (Hamali, 2016:203).

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan

kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja (Wibowo, 2017:417-418), yaitu sebagai berikut :

1) *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila menerima manfaat diatas harapan.

3) *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan *Value Attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya

relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara dalam Hamali, 2016:205), yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:205) :

- 1) Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- 3) Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem, dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Sedangkan aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau juga disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja menurut Sopiah dalam Hamali (2016:206) adalah 1) promosi, 2) gaji, 3) pekerjaan itu sendiri, 4) supervisi, 5) teman kerja, 6) keamanan kerja, 7) kondisi kerja, 8) administrasi/kebijakan organisasi, 9) komunikasi, 10) tanggung jawab, 11) pengakuan, 12) prestasi kerja, dan 13) kesempatan untuk berkembang.

c. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat membuat suatu pekerjaan yang berat menjadi terasa ringan karena tingkat kepuasannya membuat dia bekerja seperti hobi yang sangat menyenangkan untuk dilakukan. Dibawah ini ada beberapa tujuan dan manfaat kepuasan kerja menurut ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hamali (2016:201) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat.

- 1) Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

- 2) Arti penting kepuasan kerja bagi industri adalah penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.
- 3) Arti penting kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Manfaat dari kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017:124) adalah sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja secara umum
Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan.
- 2) Komunikasi
Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.
- 3) Meningkatkan sikap kerja
Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.
- 4) Kebutuhan pelatihan
Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Untuk melihat apakah kepuasan kerja memang sudah dirasakan guru disekolah, dibawah ini dijelaskan indikator kepuasan kerja. Menurut Robbins dalam Noor (2013:264) ada dua pendekatan yang sering dipakai untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang yaitu :

- 1) Pendekatan nilai global tunggal (*single global rating*). Pendekatan nilai global tunggal (*single global rating*) tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, yaitu menanyakan sebuah pertanyaan kepada individu yang ingin diukur kepuasannya.
- 2) Pendekatan scor penjumlahan (*summation score*). Pendekatan scor penjumlahan (*summation score*) mengenali elemen-elemen utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai masing-masing elemen.

Menurut Hasibuan (2009:110) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

- 1) Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

- 2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:126) mengukur kepuasan kerja dapat digunakan sebagai berikut :

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.
- 2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.
- 3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuisioner Minnesota. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.

Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dalam Usman (2011:501) adalah 1) kebebasan memanfaatkan waktu luang, 2) kebebasan bekerja secara mandiri, 3) kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, 4) kebebasan bergaul, 5) gaya kepemimpinan atasan langsung, 6) kompetensi pengawas, 7) tugas yang diterima, 8) kesempatan bertindak terhadap orang lain, 9) persiapan kerja, 10) kebebasan memerintah, 11) kebebasan memanfaatkan kemampuan, 12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, 13) gaji yang diterima, 14) kesempatan mengembangkan karir, 15) kebebasan mengambil keputusan, 16) kesempatan menggunakan metode kerja, 17) kondisi kerja yang mendukung, 18) kerja sama, 19) penghargaan terhadap prestasi, dan 20) perasaan pekerja terhadap prestasinya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebuthan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan atau lembaga, supaya perusahaan atau lembaga tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan atau lembaga tersebut terjamin.

Menurut Hasibuan (2009:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Panggabean (2012:84) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017:289).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara tenaga kerja dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh tenaga kerja dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012:84), adalah sebagai berikut :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan

adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemberian kompensasi, perlu kiranya dikemukakan pendapat Hasibuan (2009:144) sebagai berikut :

1) Ikatan Kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara organisasi dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan organisasi wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang

sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2009:121) adalah sebagai berikut :

- 1) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Notoatmodjo (2008:67) adapun manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1) Sebagai Transaksi Ekonomi

Dengan adanya kompensasi terhadap karyawan, organisasi akan berproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik. Sedangkan karyawan mendapatkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Sebagai Transaksi Psikologi

Pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe perilaku yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber kepuasan lainnya.

3) Sebagai Transaksi Sosial

Kompensasi menggambarkan transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang dan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam hubungan antar individu dan organisasi.

4) Sebagai Transaksi Politik

Kompensasi menggambarkan transaksi politik karena menyangkut penggunaan kekuatan dan pengaruh.

5) Sebagai Transaksi Etika

Kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan pekerja.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Flippo dalam Handoko (2012:56), kompensasi dibagi menjadi :

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

- a) Gaji, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Upah, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-*

time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

- c) Insentif, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- d) Bonus, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :

- a) Istirahat *on-the-job*
- b) Hari-hari sakit
- c) Liburan dan cuti
- d) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Simamora (2014:74) indikator untuk mengukur kompensasi pegawai diantaranya sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh pegawai.

e. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:122) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri atas :

1) Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah :

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan

sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2) Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya

sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3) Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya,

melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

Sedarmayati (2013:1) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2010:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Sementara itu menurut Schultz dalam Mangkunegara (2012:105) mengemukakan bahwa Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari

kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:26) adalah :

1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauhan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2012) terdiri atas : “a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi”.

1) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2) Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Soetjipto (2010:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

2) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3) Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak

dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti (2013:26) :

1) Lingkungan kerja fisik

Dengan indikator sebagai berikut :

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya

oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d) Fasilitas

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e) Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna

mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik mengadaptasi menurut Soetjipto (2010:87) :

1) Lingkungan kerja non fisik

Dengan indikator sebagai berikut :

- a) Hubungan yang harmonis
- b) Kesempatan untuk maju.
- c) Keamanan dalam pekerjaan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang baik akan membuat kualitas kerja karyawan dan mampu mempengaruhi orang lain. Dibawah ini ada penjelasan tentang pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Bangun (2012:313) Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Menurut Manullang (2013:24) Motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

Sutrisno (2011:146) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Wibowo (2015:111) menyatakan bahwa Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Yusuf (2015:264) menyatakan bahwa Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memang wajib dilakukan atasan kepada pegawai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dibawah ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli. Menurut Sutrisno (2011:116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi,
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
- Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013:250) faktor motivasi terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor pemuas (*motivation factor*) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (konsisi intrinstik), antara lain :
 - a) Prestasi yang diraih
 - b) Pengakuan orang lain
 - c) Tanggung jawab
 - d) Peluang untuk maju
 - e) Kepuasan kerja itu sendiri
 - f) Kemungkinan pengembangan karir
- 2) Faktor pemelihara (*maintenance faktor*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan

sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan baawahan

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja banyak yang sesuai dengan kenyataan yang ada di dunia nyata bukan hanya di dunia teori.

c. Tujuan Dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja memang menjadi tolak ukur perusahaan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja. Dibawah ini dituliskan ada tujuan dan manfaat yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17) adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
- 6) Mengefektifkan pengadaan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan tujuan motivasi menurut Saydam dalam Kadarisman (2013:291) adalah sebagai berikut :

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: 1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; 2) meningkatkan gairah dan semangat kerja; 3) meningkatkan disiplin kerja; 4) meningkatkan prestasi kerja; 5) meningkatkan rasa tanggung jawab; 6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi; dan 7) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan:

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Persoalan-persoalan manusia (pegawai) hanya dapat diselesaikan oleh manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental atau psikis pegawai, amat besar pengaruhnya untuk produktivitas kerja.

- 3) Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya,

harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif pegawai sehingga mau bekerja dengan baik. Apa yang mendorongnya supaya pegawai bersedia memberikan waktunya, tenaganya dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tepat kerjanya.

4) Meningkatkan prestasi kerja

Biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

5) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada sewaktu-waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Dapat dikemukakan bahwa tidak ada pegawai yang senang bekerja ditempat kerja yang membosankan, meresahkan, serta yang membahayakan kondisi jiwa. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya.

7) Menumbuhkan loyalitas karyawan

Dapat dikemukakan bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi.

Dari penjelasan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan yang bekerja di dalam organisasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Dengan mengukur motivasi kerja maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan organisasi jika tidak sesuai maka tugas organisasi adalah meningkatkan motivasi pegawai.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016:110) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) *Engagement*.

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitmen*.

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*.

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4) *Turnover*.

Turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang di hargai.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017:111) adalah 1) kerja keras, 2) orientasi masa depan, 3) tingkat cita-cita yang tinggi, 4) orientasi tugas dan keseriusan tugas, 5) usaha untuk maju, 6) ketekunan bekerja, 7) hubungan dengan rekan kerja, dan 8) pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunan bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Indikator motivasi kerja menurut McClelland dalam Robbins (2012:174)

mengatakan :

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan hubungan

Dalam hal pengukuran motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (kepuasan kerja).

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi pegawai dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya, (Hamali, 2016:81).

Hasil penelitian Parmin (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayati, 2013:1). Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan, (Nitisemito, 2010:183).

Hasil penelitian Fauzi (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Agustini, 2011:34).

Berdasarkan hasil penelitian Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) menyimpulkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta

keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

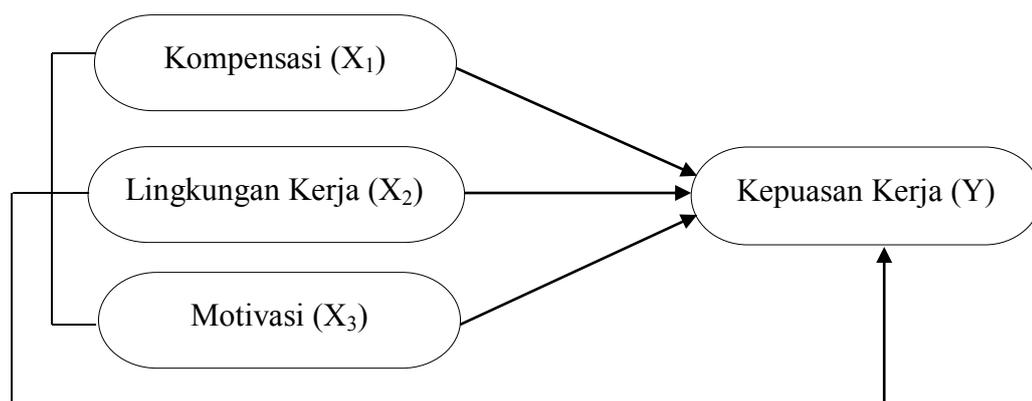
Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau

dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Hasil penelitian Husni (2018) menyimpulkan bahwa hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



Gambar II.1 Paradigma Penelitian
Sumber : Diolah Oleh Peneliti

B. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan.

4. Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas X_1 yaitu Kompensasi, X_2 yaitu Lingkungan Kerja, X_3 yaitu Motivasi dan variabel terikat Y yaitu Kepuasan Kerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel III-1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
<p>Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan, (Hamali 2016:203).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kesempatan mengembangkan karir 3. Kondisi kerja 4. Hubungan dengan rekan kerja
<p>Kompensasi (X₁) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2009:118).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
<p>Lingkungan Kerja (X₂) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayati, 2013:1).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Ruang Gerak 5. Fasilitas 6. Kebersihan 7. Warna 8. Musik
<p>Motivasi Kerja (X₃) Motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2016:111).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas /sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan yang beralamat di Jln. Pasar Hitam No. 69 Sampali Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Mei 2019 sampai dengan Oktober 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan																									
		Juni'19				Juli'19				Agus'19				Sept'19				Okt'19				Nov'19					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pra Riset			■																							
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																			
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal							■	■	■	■																
4	Seminar Proposal											■															
5	Pengumpulan Data												■														
6	Pengolahan Data dan Analisis Data													■	■	■											
7	Penyusunan Tesis																										
8	Seminar Hasil																										
9	Bimbingan Tesis																										
10	Sidang Tesis																										

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, ada pun yang menjadi kesimpulan bahwa “Populasi penelitian ini adalah seluruh guru tetap pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan yang berjumlah 30 orang.”

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 30 orang guru menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:122) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada guru di objek penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel III-3
Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \cdot \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$(\sum xi)$ = jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2013:45), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* > 0.05 , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terjadinya kepuasan kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2013:47) dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0.6, dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

R = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $\leq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,6). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara

satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012:182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = Nilai Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Nilai Variabel Kompensasi

x_2 = Nilai Variabel Lingkungan Kerja

x_3 = Nilai Variabel Motivasi

a. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Uji Model Asumsi Klasik yang digunakan antara lain :

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2013) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghozali (2013) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2013).

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012:251) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

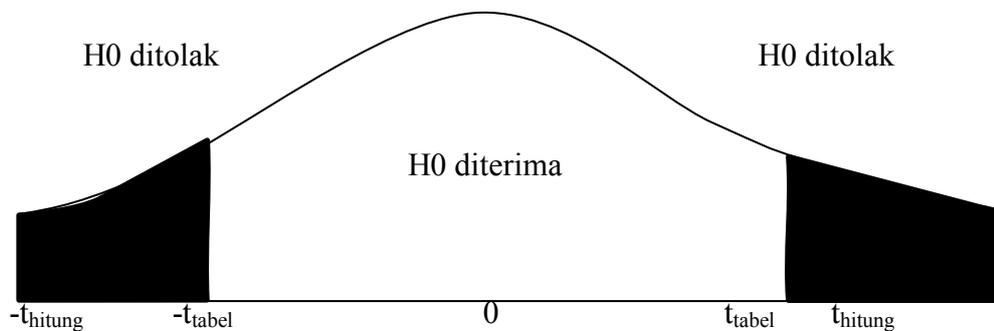
t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank

1) Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila t hitung lebih besar dari tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_a diterima.



Gambar III.1
Kurva Ketentuan Uji t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel Independent

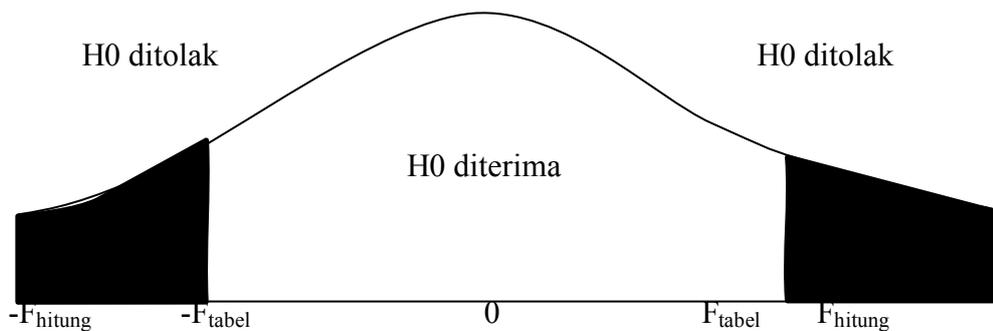
n = Jumlah Sampel

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda yang telah Ditentukan

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian :

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$



Gambar III.2
Kurva Ketentuan Uji F

3. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r_2 \times 100\%$$

Keterangan :

d = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X_3), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 orang guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-2
Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	9	30.0
2.	31 - 40 Tahun	16	53.3
3.	> 41 Tahun	5	16.7
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa usia responden yaitu pada usia 20 - 30 tahun berjumlah 9 orang guru (30.0%), usia 31 – 40 tahun yaitu berjumlah 16 orang guru (53.3%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia > 41 tahun yaitu berjumlah 5 orang guru (16.7%).

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-3
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	11	36.7
2.	Perempuan	19	63.3
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 11 orang guru berjenis kelamin laki-laki (36.7%), dan yang terbanyak

adalah guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (63.3%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika di bandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	S1	28	93.3
2.	S2	2	6.7
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan pada Pendidikan S1 sebanyak 28 orang (93.3%), dan yang terkecil adalah responden yang berpendidikan S2 berjumlah 2 orang (6.7%).

b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Kompensasi (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Kompensasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
3	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
4	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
5	5	16.7	18	60.0	5	16.7	2	6.6	0	0	30	100
6	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
7	1	3.3	9	30.0	14	46.7	5	16.7	1	3.3	30	100
8	0	0	8	26.7	16	53.3	6	20.0	0	0	30	100
9	1	3.3	13	43.3	14	46.7	2	6.7	0	0	30	100
10	2	6.7	13	43.3	10	33.4	4	13.3	1	3.3	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang menerima gaji setelah penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang guru dengan persentase 50.0%.
- b) Jawaban responden tentang mendapat penghargaan yang layak atas hasil pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.
- c) Jawaban responden tentang mendapat insentif setelah menyelesaikan pekerjaan/kegiatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.
- d) Jawaban responden tentang memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.
- e) Jawaban responden tentang memahami uraian tugas yang diberikan oleh atasan dan melaksanakan agar mendapatkan insentif prestasi, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.

- f) Jawaban responden tentang merasa puas dan bangga apabila atasan menghargai hasil pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang guru dengan persentase 56.7%.
- g) Jawaban responden tentang menyelesaikan tambahan pekerjaan supaya dapat imbalan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang pegawai dengan persentase 46.7%.
- h) Jawaban responden tentang berusaha melakukan penyelesaian pekerjaan walaupun diluar jam kerja untuk mempertahankan tambahan imbalan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang guru dengan persentase 53.3%.
- i) Jawaban responden tentang mengurangi pemanfaatan sarana dan prasarana tanpa mengurangi kualitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang guru dengan persentase 46.7%.
- j) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghindari kesalahan dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan imbalan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang guru dengan persentase 43.3%.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_2 (Lingkungan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	56.7	13	43.3	0	0	0	0	0	0	30	100
2	13	43.3	16	53.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
3	21	70.0	9	30.0	0	0	0	0	0	0	30	100
4	22	73.3	8	26.7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	2	6.7	27	90.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
6	4	13.3	17	56.7	9	30.0	0	0	0	0	30	100
7	20	66.6	10	33.4	0	0	0	0	0	0	30	100
8	4	13.3	22	73.3	4	13.3	0	0	0	0	30	100
9	4	13.3	21	70.0	4	13.3	1	3.3	0	0	30	100
10	7	23.3	18	60.0	5	16.7	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi fisik dan sangat mendukung guru ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang guru dengan persentase 56.7%.
- b) Jawaban responden tentang berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang guru dengan persentase 53.3%.
- c) Jawaban responden tentang konstruksi kelas dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi guru ketika bekerja dan mengajar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang guru dengan persentase 70.0%.
- d) Jawaban responden tentang ketersediaan fasilitas yang bersih mendukung kondisi semangat guru dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang guru dengan persentase 73.3%.

- e) Jawaban responden tentang komposisi warna benda-benda pada ruang kerja mendukung keadaan pikiran guru untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang guru dengan persentase 90.0%.
- f) Jawaban responden tentang alat peredam suara sangat berguna ketika guru sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja mengalami kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang guru dengan persentase 56.7%.
- g) Jawaban responden tentang kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi semangat guru dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 66.6%.
- h) Jawaban responden tentang alat pengatur suhu udara sangat mendukung guru agar tetap bekerja dengan produktif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang guru dengan persentase 73.3%.
- i) Jawaban responden tentang warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat guru ketika mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang guru dengan persentase 70.0%.
- j) Jawaban responden tentang suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung fisik yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas guru dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.

3) Variabel Motivasi (X_3)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_3 (Motivasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X_3 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30.0	20	66.6	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0	30	100
3	20	66.6	10	33.4	0	0	0	0	0	0	30	100
4	2	6.7	1	3.3	15	50.0	5	16.7	7	23.3	30	100
5	10	33.4	20	66.6	0	0	0	0	0	0	30	100
6	7	23.3	21	70.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
7	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
8	10	33.4	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
9	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
10	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang memberikan segala upaya melengkapi segala fasilitas yang ada untuk membantu sekolah ini menjadi sukses, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 66.6%.
- b) Jawaban responden tentang mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah di programkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.
- c) Jawaban responden tentang mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 66.6%.

- d) Jawaban responden tentang melaksanakan tugas, saya tidak berusaha untuk mengajar sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang guru dengan persentase 50.0%.
- e) Jawaban responden tentang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh yayasan sesuai dengan bidangnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 66.6%.
- f) Jawaban responden tentang mengajar karena bakat ketekunannya dan menguasai bahan ajar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang guru dengan persentase 70.0%.
- g) Jawaban responden tentang mampu bekerja sama dengan guru lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.
- h) Jawaban responden tentang setiap guru yang berhalangan hadir tetap memberikan tugas kepada siswa, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang guru dengan persentase 63.3%.
- i) Jawaban responden tentang setiap guru dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang guru dengan persentase 56.7%.
- j) Jawaban responden tentang setiap guru dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang guru dengan persentase 63.3%.

4) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kepuasan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23.3	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
3	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	30	100
4	3	10.0	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	30	100
5	10	33.4	18	60.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
6	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
7	2	6.7	25	83.3	3	10.0	0	0	0	0	30	100
8	1	3.3	20	66.6	9	30.0	0	0	0	0	30	100
9	2	6.7	12	40.0	13	43.3	2	6.7	1	3.3	30	100
10	16	53.3	14	46.7	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang gaji guru cukup dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sebanyak 12 orang guru dengan persentase 40.0%.
- b) Jawaban responden tentang kondisi kerja sangat mendukung guru dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.
- c) Jawaban responden tentang menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang guru dengan persentase 63.3%.

- d) Jawaban responden tentang selalu mendapatkan perhatian dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang guru dengan persentase 63.3%.
- e) Jawaban responden tentang merasa puas dengan rekan kerja yang selalu mendukung pekerjaan yang dilaksanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang guru dengan persentase 60.0%.
- f) Jawaban responden tentang mendapatkan kesempatan untuk memiliki jenjang karir di sekolah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang guru dengan persentase 50.0%.
- g) Jawaban responden tentang merasa puas karena atasan selalu menegur ketika guru melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang guru dengan persentase 83.3%.
- h) Jawaban responden tentang selalu naik jabatan setiap kali melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan yayasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 66.6%.
- i) Jawaban responden tentang merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat baginya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang guru dengan persentase 43.3%.
- j) Jawaban responden tentang kerja sama tim membantu guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik pada saat terjadi kendala dalam mengajar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang guru dengan persentase 53.3%.

c. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22.0 maka di ketahui uji validitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel IV-9
Uji Validitas Kompensasi (X₁)

No. Item	Pearson	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Item 1	0,044	0,817	Tidak Valid
Item 2	0,320	0,084	Tidak Valid
Item 3	0,501	0,005	Valid
Item 4	0,443	0,014	Valid
Item 5	0,552	0,002	Valid
Item 6	0,636	0,000	Valid
Item 7	0,715	0,000	Valid
Item 8	0,622	0,000	Valid
Item 9	0,331	0,074	Tidak Valid
Item 10	0704	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X₁ (Kompensasi) untuk item 1, 2 dan 9 dinyatakan tidak valid sedangkan keseluruhan item pernyataan kecuali item 1, 2 dan 9 pada variabel X₁ dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X₁ dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel IV-10
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No. Item	Pearson	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Item 1	0,500	0,005	Valid
Item 2	0,602	0,000	Valid
Item 3	0,639	0,000	Valid
Item 4	0,663	0,000	Valid
Item 5	0,559	0,001	Valid
Item 6	0,652	0,000	Valid
Item 7	0,481	0,007	Valid
Item 8	0,446	0,013	Valid
Item 9	0,540	0,002	Valid
Item 10	0,744	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X₂ (Lingkungan Kerja) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel X₂ dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X₂ dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel IV-11
Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

No. Item	Pearson	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Item 1	0,440	0,015	Valid
Item 2	0,580	0,001	Valid
Item 3	0,622	0,000	Valid
Item 4	0,054	0,777	Tidak Valid
Item 5	0,670	0,000	Valid
Item 6	0,393	0,032	Valid
Item 7	0,718	0,000	Valid
Item 8	0,193	0,307	Tidak Valid
Item 9	0,658	0,000	Valid
Item 10	0,538	0,002	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X₃ (Motivasi Kerja) untuk item 4 dan 8 dinyatakan tidak valid sedangkan

keseluruhan item pernyataan kecuali item 4 dan 8 pada variabel X_3 dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X_3 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel IV-12
Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	Pearson	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Item 1	0,425	0,019	Valid
Item 2	0,666	0,000	Valid
Item 3	0,535	0,002	Valid
Item 4	0,371	0,043	Valid
Item 5	0,542	0,002	Valid
Item 6	0,694	0,000	Valid
Item 7	0,185	0,327	Tidak Valid
Item 8	0,598	0,000	Valid
Item 9	0,305	0,101	Tidak Valid
Item 10	0,653	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel Y (Kepuasan Kerja) untuk item 7 dan 9 dinyatakan tidak valid sedangkan keseluruhan item pernyataan kecuali item 7 dan 9 pada variabel Y dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Y dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

d. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2012, hal. 47) dikatakan *reliable* bila hasil Alpha > 0.6 . Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22.0 maka di ketahui uji reliabilitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel III-13
Uji Reliabilitas X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi	0,739	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,778	Reliabel
Motivasi Kerja	0,770	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,762	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

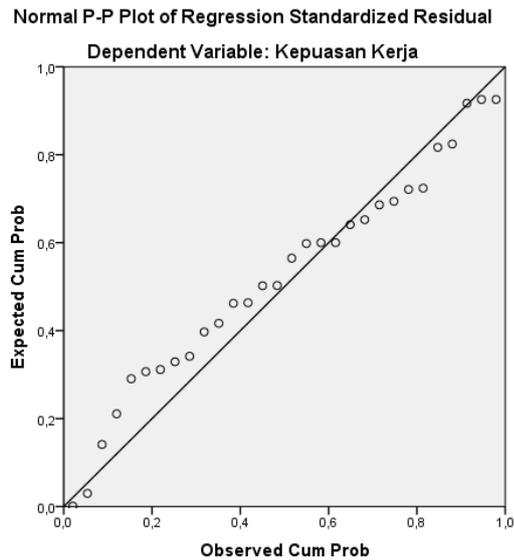
2. Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel IV-14
Coefficients Multikolinieritas
Coefficients^a

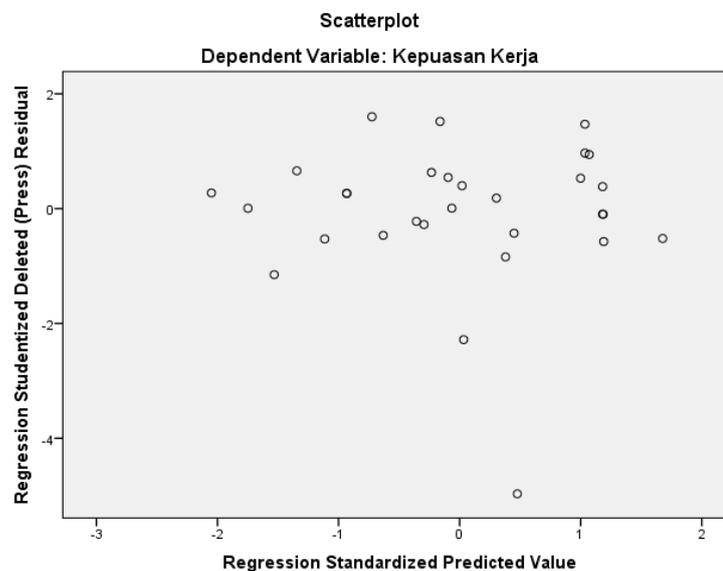
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	,550	,392	,324	,667	1,500
Lingkungan Kerja	,325	-,058	-,044	,681	1,469
Motivasi	,554	,408	,340	,737	1,357

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Jika dilihat pada tabel IV-13 diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV-15
Coefficients Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,074	7,565		1,596	,123
Kompensasi	,323	,149	,397	2,170	,039
Lingkungan Kerja	,047	,161	,053	,294	,771
Motivasi	,434	,191	,396	2,276	,031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan pada tabel IV-14 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,074 + 0,323X_1 + 0,047X_2 + 0,434X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai Konstanta sebesar 12,074 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) sama dengan nol, maka kepuasan kerja guru (Y) adalah sebesar 12,074.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,323$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan sebesar 32,3%

kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-14 diatas.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,047$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan sebesar 4,7% kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-14 diatas.
- d. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,434$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan sebesar 43,4% kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kepuasan kerja guru dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-14 diatas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

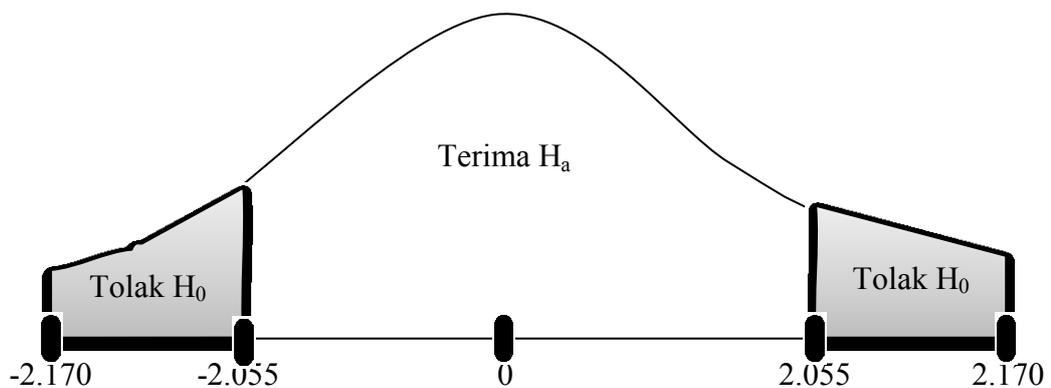
Tabel IV-16
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,074	7,565		1,596	,123
Kompensasi	,323	,149	,397	2,170	,039
Lingkungan Kerja	-,047	,161	-,053	-,294	,771
Motivasi	,434	,191	,396	2,276	,031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X_1 yaitu kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Dari tabel IV-15 tentang pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.170 > t_{tabel} 2.055$ dengan probabilitas Sig 0,039, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

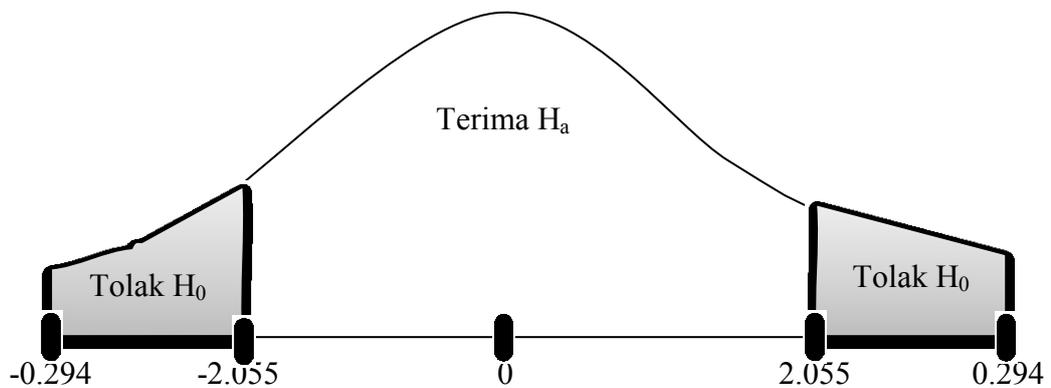


Gambar IV-3
Gambar Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel IV-15 di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar 0,771 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Dari tabel IV-15 tentang pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 0.294 < t_{tabel} 2.055$ dengan probabilitas Sig 0,771, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



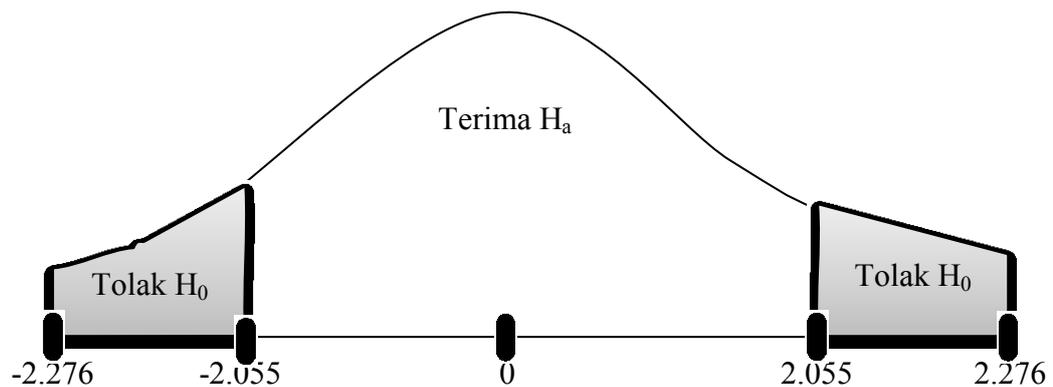
Gambar IV-4

Gambar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel IV-15 di atas dapat diketahui bahwa variabel X_3 yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Dari tabel IV-15 tentang pengaruh motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.276 > t_{tabel} 2.055$ dengan probabilitas Sig 0,031, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa motivasi (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV-5
Gambar Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-17
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,885	3	30,628	6,280	,002 ^b
	Residual	126,815	26	4,877		
	Total	218,700	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,002 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $6.280 > 4.23$ sehingga di simpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

c. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-18
Koefisien Determinasi (*R-Square*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,353	2,20850

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,420 atau sama dengan 42,0% artinya bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi mampu untuk menjelaskan kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan adalah sebesar 42,0% dan sisanya

58,0% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.170 \geq 2.055$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Artinya tingkat kompensasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pada sekolah tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Parmin (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $0.771 \leq 2.055$ berada di

daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini di nyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Mila dan Handayani (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.276 \geq 2.055$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Juniari (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Mengenai pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $6.280 \geq 4.23$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di

terima artinya ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Husni (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk itu sebaiknya pemberian kompensasi lebih diperhatikan lagi guna untuk memenuhi kepuasan kerja guru di dalam sekolah tersebut. Bagi pihak sekolah, sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru yang disesuaikan dengan masa kerja atau beban kerja mereka berupa finansial atau pun non finansial, baik langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja mereka.
2. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja, apabila lingkungan kerja mendukung maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Bagi pihak sekolah, sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar guru dengan pimpinan demi kenyamanan guru dalam bekerja guna menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja guru sehingga sekolah dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

3. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan bagi para guru apabila diberikan secara terus menerus, untuk itu diharapkan agar motivasi lebih diperhatikan lagi guna menjaga semangat kerja bagi para guru sehingga mereka puas dalam bekerja. Bagi pihak sekolah, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru maka yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan kepada guru yang dianggap berprestasi.
4. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fauzi (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2, No. 3*.
- Ghozali. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : CAPS.
- Handoko, Hani T. (2012). *Manajemen Persolina dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu (2009). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husni (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II B Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1*.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Bandung : Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor , Any. (2013). *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.
- Notoatmodjo (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Ghalia Indonesia.
- Parmin (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 16, No. 1*.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Soetjipto, Budi W. (2010). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta : Penerbit Kencana (Prenada Media Group).
- Wibowo (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Zainal. (2015). *Manajemen : Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung : Pustaka Setia.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

BIODATA PENELITIAN

I. Biodata Pribadi :

Nama : MHD, Andi Rasyid
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 06 Juni 1987
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jalan Krakatau GG berkat II No 6
Nama Ayah : Anri Baheramsyah
Nama Ibu : Sumiati
Nama Istri : Suryaningsi, S.Pd., M.Si
Tempat Tanggal Lahir : Sinjal 04 Januari 1984
Pekerjaan : PNS Dilingkungan LLDIKTI Wilayah I Sumut
Anak :

1. Dzul Al Fiansyah
2. Daffa Ar Rasyid
3. Aisyah Quratul Aeni

II. Riwayat Pendidikan:

1. SD Negeri No 013847 Meranti Tahun 1999
2. SLTP Swasta Al- Ihsan Medan Timur Tahun 2002
3. SMA PKBM Teladan Tahun 2008
4. S1 STIM Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar Tahun 2012
5. S2 Pascasarjana UMSU Tahun 2018 – Sekarang

III. Riwayat Pekerjaan :

1. Perna bekerja di i-Radio 2008 - 2011
2. Guru Di SMA 1 Nunukan 2011 - 2014
3. Guru di SMA PAB 4 Sampali 2014 - Sekarang



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMA SWASTA PERKUMPULAN AMAL BAKTI 4 SAMPALI MEDAN

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti

MHD. ANDI RASYID

1720030051

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : 20 - 30 Tahun 31 - 40 Tahun
 41 - 50 Tahun > 50 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki - Laki Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMP/SMA/SMK Sederajat S1
 Diploma (1/2/3) S2
5. Masa Kerja : < 5 Tahun 5 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN :

Berikan tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.

SS = Sangat Setuju (5)

TS = Tidak Setuju (2)

S = Setuju (4)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KS = Kurang Setuju (3)

VARIABEL KOMPENSASI (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Guru menerima gaji setelah penyelesaian tugas.					
2.	Guru mendapat penghargaan yang layak atas hasil pekerjaannya.					
3.	Guru mendapat insentif setelah menyelesaikan pekerjaan/kegiatan.					
4.	Guru memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.					
5.	Guru memahami uraian tugas yang diberikan oleh atasan dan melaksanakan agar mendapatkan insentif prestasi.					
6.	Guru merasa puas dan bangga apabila atasan menghargai hasil pekerjaannya.					
7.	Guru menyelesaikan tambahan pekerjaan supaya dapat imbalan.					
8.	Guru berusaha melakukan penyelesaian pekerjaan walaupun diluar jam kerja untuk mempertahankan tambahan imbalan.					
9.	Guru mengurangi pemanfaatan sarana dan prasarana tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.					
10.	Guru menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghindari kesalahan dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan imbalan.					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi fisik dan sangat mendukung guru ketika bekerja.					
2.	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar.					
3.	Konstruksi kelas dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi guru ketika bekerja dan mengajar.					
4.	Ketersediaan fasilitas yang bersih mendukung kondisi semangat guru dalam bekerja.					
5.	Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja mendukung keadaan pikiran guru untuk bekerja.					
6.	Alat peredam suara sangat berguna ketika guru sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja mengalami kebisingan.					

7.	Kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi semangat guru dalam bekerja.					
8.	Alat pengatur suhu udara sangat mendukung guru agar tetap bekerja dengan produktif.					
9.	Warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat guru ketika mengerjakan pekerjaan.					
10.	Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung fisik yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas guru dalam bekerja.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memberikan segala upaya melengkapi segala fasilitas yang ada untuk membantu sekolah ini menjadi sukses.					
2.	Mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah di programkan.					
3.	Mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.					
4.	Dalam melaksanakan tugas, saya tidak berusaha untuk mengajar sebaik mungkin.					
5.	Memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh yayasan sesuai dengan bidangnya.					
6.	Mengajar karena bakat ketekunannya dan menguasai bahan ajar.					
7.	Mampu bekerja sama dengan guru lain.					
8.	Setiap guru yang berhalangan hadir tetap memberikan tugas kepada siswa.					
9.	Setiap guru dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.					
10.	Setiap guru dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji guru cukup dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya.					
2.	Kondisi kerja sangat mendukung guru dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Guru menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya.					

4.	Guru selalu mendapatkan perhatian dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan.					
5.	Guru merasa puas dengan rekan kerja yang selalu mendukung pekerjaan yang dilaksanakan.					
6.	Guru mendapatkan kesempatan untuk memiliki jenjang karir di sekolah.					
7.	Guru merasa puas karena atasan selalu menegur ketika guru melakukan kesalahan.					
8.	Guru selalu naik jabatan setiap kali melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan yayasan.					
9.	Guru merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat baginya.					
10.	Kerja sama tim membantu guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik pada saat terjadi kendala dalam mengajar.					

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

Variabel Bebas X_1 (Kompensasi)

No Resp.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	43
2	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	41
3	5	5	4	5	3	5	4	3	4	4	42
4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	40
5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	3	38
6	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
10	5	4	5	4	4	4	2	4	3	3	38
11	5	4	5	5	4	5	2	2	3	3	38
12	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32
13	5	5	4	4	4	5	1	2	3	3	36
14	5	5	5	5	4	5	3	3	3	1	39
15	5	5	4	4	2	4	3	2	3	3	35
16	5	5	4	5	2	4	2	2	4	2	35
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
18	5	5	4	5	3	4	2	2	4	2	36
19	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	43
20	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	42
21	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
22	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	39
23	5	5	4	4	5	4	3	3	2	2	37
24	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	41
25	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	37
26	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	38
27	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
28	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	44
29	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	45
30	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	44

Variabel Bebas X₂ (Lingkungan Kerja)

No Resp.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	45
2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
6	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	42
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
10	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	43
11	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	42
12	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	45
14	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
15	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	41
16	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
21	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
22	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
23	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	38
24	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
25	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	39
26	4	3	5	5	4	4	5	4	2	3	39
27	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
28	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
29	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
30	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46

Variabel Terikat X₃ (Motivasi)

No Resp.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	44
2	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
3	4	4	5	1	5	5	4	5	5	5	43
4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
6	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	41
7	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
8	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
10	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	43
11	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
12	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	39
13	4	5	5	1	4	5	5	4	5	4	42
14	3	5	5	1	5	5	4	5	4	5	42
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
16	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	45
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
18	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
19	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	44
20	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	45
21	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
22	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	42
23	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	42
24	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	46
25	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39
26	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	39
27	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	43
28	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	43
29	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	43
30	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	44

Variabel Terikat Y (Kepuasan Kerja)

No Resp.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	42
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	41
11	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
13	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	43
14	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	42
15	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	36
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
19	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	45
20	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	45
21	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	43
22	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
23	5	4	4	4	4	5	4	3	2	5	40
24	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	43
25	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	38
26	5	4	5	4	4	5	3	4	1	5	40
27	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44
28	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44
29	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	43
30	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	42

	Sig. (2-tailed)	,153	,370	,016	,024	,083		,147	,669	,618	,071	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i7	Pearson Correlation	-,271	,129	,113	,209	,234	,271	1	,622**	,370*	,498**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,147	,498	,554	,267	,213	,147		,000	,044	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i8	Pearson Correlation	-,169	-,120	,220	-,020	,467**	,081	,622**	1	,157	,444*	,622**
	Sig. (2-tailed)	,373	,527	,242	,916	,009	,669	,000		,408	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i9	Pearson Correlation	-,450*	,122	-,224	,326	-,279	,095	,370*	,157	1	,341	,331
	Sig. (2-tailed)	,012	,520	,234	,079	,135	,618	,044	,408		,065	,074
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i10	Pearson Correlation	-,269	,030	,194	,179	,310	,334	,498**	,444*	,341	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,151	,876	,305	,344	,096	,071	,005	,014	,065		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ttl	Pearson Correlation	,044	,320	,501**	,443*	,552**	,636**	,715**	,622**	,331	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,817	,084	,005	,014	,002	,000	,000	,000	,074	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	ttl
i1	Pearson Correlation	1	,389*	,308	,233	,093	-,018	,095	,521**	,121	,238	,500**
	Sig. (2-tailed)		,034	,097	,215	,626	,926	,617	,003	,523	,206	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i2	Pearson Correlation	,389*	1	,210	,299	,115	,189	,128	,233	,364*	,444*	,602**
	Sig. (2-tailed)	,034		,265	,108	,546	,317	,501	,215	,048	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i3	Pearson Correlation	,308	,210	1	,757**	,069	,400*	,617**	,141	,046	,324	,639**
	Sig. (2-tailed)	,097	,265		,000	,716	,029	,000	,458	,808	,080	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i4	Pearson Correlation	,233	,299	,757**	1	,304	,434*	,533**	,000	,176	,324	,663**
	Sig. (2-tailed)	,215	,108	,000		,103	,017	,002	1,000	,353	,080	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i5	Pearson Correlation	,093	,115	,069	,304	1	,527**	,075	,205	,517**	,472**	,559**
	Sig. (2-tailed)	,626	,546	,716	,103		,003	,694	,277	,003	,008	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i6	Pearson Correlation	-,018	,189	,400*	,434*	,527**	1	,370*	,000	,305	,523**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,926	,317	,029	,017	,003		,044	1,000	,101	,003	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i7	Pearson Correlation	,095	,128	,617**	,533**	,075	,370*	1	,137	-,075	,109	,481**
	Sig. (2-tailed)	,617	,501	,000	,002	,694	,044		,471	,694	,568	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i8	Pearson Correlation	,521**	,233	,141	,000	,205	,000	,137	1	,103	,298	,446*
	Sig. (2-tailed)	,003	,215	,458	1,000	,277	1,000	,471		,589	,110	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i9	Pearson Correlation	,121	,364*	,046	,176	,517**	,305	-,075	,103	1	,424*	,540**
	Sig. (2-tailed)	,523	,048	,808	,353	,003	,101	,694	,589		,020	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i10	Pearson Correlation	,238	,444*	,324	,324	,472**	,523**	,109	,298	,424*	1	,744**
	Sig. (2-tailed)	,206	,014	,080	,080	,008	,003	,568	,110	,020		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ttl	Pearson Correlation	,500**	,602**	,639**	,663**	,559**	,652**	,481**	,446*	,540**	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,001	,000	,007	,013	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Motivasi (X₃)

Correlations

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	ttl
i1	Pearson Correlation	1	,372 [*]	-,046	-,016	,322	-,166	,425 [*]	,198	,201	-,126	,440 [*]
	Sig. (2-tailed)		,043	,809	,933	,082	,380	,019	,294	,287	,507	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i2	Pearson Correlation	,372 [*]	1	,289	-,213	,433 [*]	,391 [*]	,389 [*]	,052	,194	,226	,580 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,043		,122	,259	,017	,033	,034	,786	,305	,230	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i3	Pearson Correlation	-,046	,289	1	-,173	,500 ^{**}	,361 [*]	,289	,000	,545 ^{**}	,538 ^{**}	,622 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,809	,122		,359	,005	,050	,122	1,000	,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i4	Pearson Correlation	-,016	-,213	-,173	1	-,282	-,509 ^{**}	,150	-,513 ^{**}	-,029	-,310	,054
	Sig. (2-tailed)	,933	,259	,359		,131	,004	,428	,004	,879	,096	,777
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i5	Pearson Correlation	,322	,433 [*]	,500 ^{**}	-,282	1	,452 [*]	,289	,269	,210	,489 ^{**}	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,082	,017	,005	,131		,012	,122	,151	,266	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i6	Pearson Correlation	-,166	,391 [*]	,361 [*]	-,509 ^{**}	,452 [*]	1	,130	,182	,152	,552 ^{**}	,393 [*]
	Sig. (2-tailed)	,380	,033	,050	,004	,012		,492	,335	,424	,002	,032

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i7	Pearson Correlation	,425*	,389*	,289	,150	,289	,130	1	,078	,412*	,198	,718**
	Sig. (2-tailed)	,019	,034	,122	,428	,122	,492		,684	,024	,295	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i8	Pearson Correlation	,198	,052	,000	-,513**	,269	,182	,078	1	,135	,092	,193
	Sig. (2-tailed)	,294	,786	1,000	,004	,151	,335	,684		,476	,629	,307
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i9	Pearson Correlation	,201	,194	,545**	-,029	,210	,152	,412*	,135	1	,386*	,658**
	Sig. (2-tailed)	,287	,305	,002	,879	,266	,424	,024	,476		,035	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i10	Pearson Correlation	-,126	,226	,538**	-,310	,489**	,552**	,198	,092	,386*	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,507	,230	,002	,096	,006	,002	,295	,629	,035		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ttl	Pearson Correlation	,440*	,580**	,622**	,054	,670**	,393*	,718**	,193	,658**	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,001	,000	,777	,000	,032	,000	,307	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	ttl
i1	Pearson Correlation	1	,261	,407*	-,120	,049	,399*	-,138	,219	-,200	,533**	,425*
	Sig. (2-tailed)		,164	,026	,527	,798	,029	,468	,245	,290	,002	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i2	Pearson Correlation	,261	1	,300	,178	,252	,478**	-,102	,202	,221	,456*	,666**
	Sig. (2-tailed)	,164		,107	,348	,179	,007	,593	,285	,240	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i3	Pearson Correlation	,407*	,300	1	,099	,370*	,476**	-,108	,126	-,280	,573**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,026	,107		,603	,044	,008	,571	,507	,134	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i4	Pearson Correlation	-,120	,178	,099	1	,632**	,136	-,023	-,037	-,068	-,038	,371*
	Sig. (2-tailed)	,527	,348	,603		,000	,474	,902	,845	,721	,841	,043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i5	Pearson Correlation	,049	,252	,370*	,632**	1	,545**	-,248	,129	-,152	,085	,542**
	Sig. (2-tailed)	,798	,179	,044	,000		,002	,187	,498	,422	,654	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i6	Pearson Correlation	,399*	,478**	,476**	,136	,545**	1	-,224	,433*	-,184	,539**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,029	,007	,008	,474	,002		,235	,017	,332	,002	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i7	Pearson Correlation	-,138	-,102	-,108	-,023	-,248	-,224	1	,117	,526**	,088	,185
	Sig. (2-tailed)	,468	,593	,571	,902	,187	,235		,537	,003	,645	,327
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i8	Pearson Correlation	,219	,202	,126	-,037	,129	,433*	,117	1	,325	,426*	,598**
	Sig. (2-tailed)	,245	,285	,507	,845	,498	,017	,537		,079	,019	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i9	Pearson Correlation	-,200	,221	-,280	-,068	-,152	-,184	,526**	,325	1	-,111	,305
	Sig. (2-tailed)	,290	,240	,134	,721	,422	,332	,003	,079		,558	,101
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i10	Pearson Correlation	,533**	,456*	,573**	-,038	,085	,539**	,088	,426*	-,111	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,002	,011	,001	,841	,654	,002	,645	,019	,558		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ttl	Pearson Correlation	,425*	,666**	,535**	,371*	,542**	,694**	,185	,598**	,305	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,002	,043	,002	,000	,327	,000	,101	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel X₁ (Kompensasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	7

Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	10

Variabel X₃ (Motivasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	8

Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Case Processing Summary

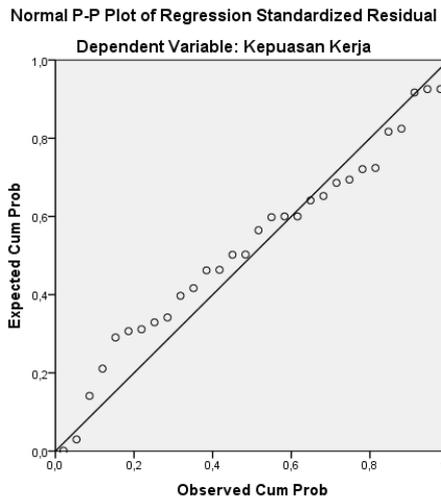
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

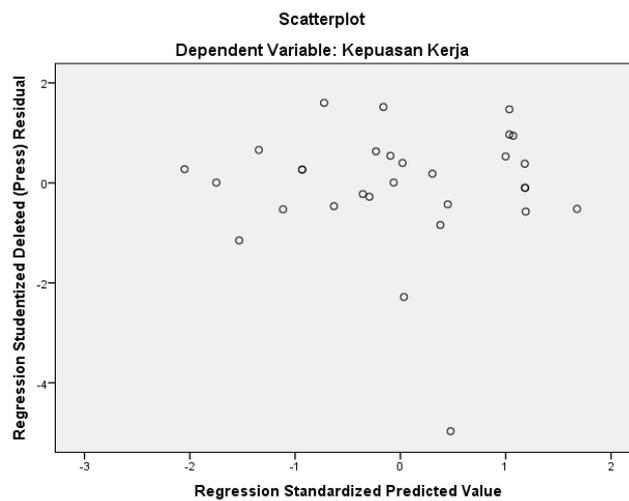
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik



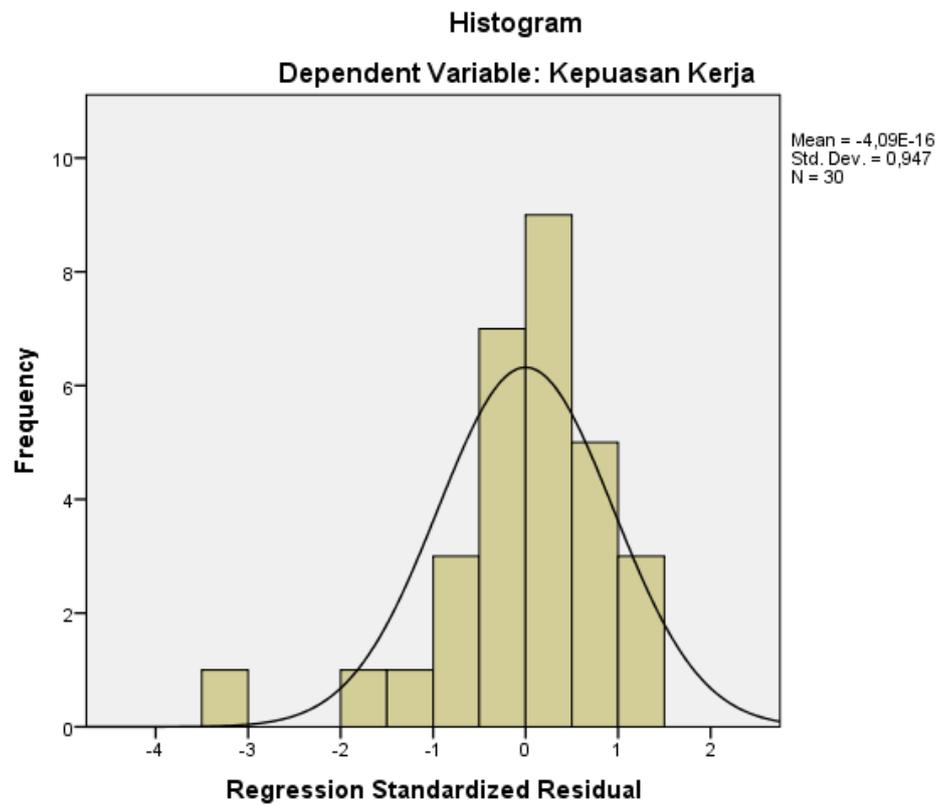
Coefficients^a

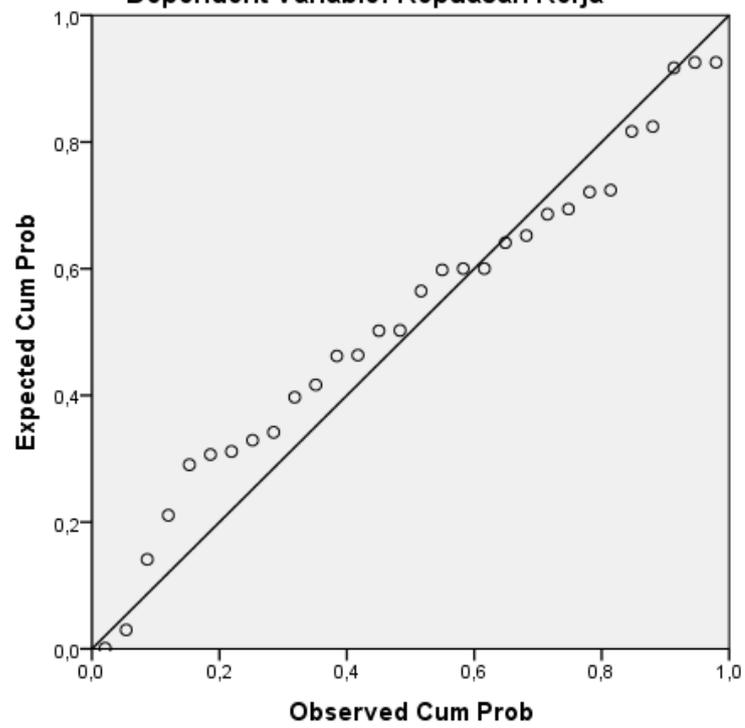
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	,550	,392	,324	,667	1,500
Lingkungan Kerja	,325	-,058	-,044	,681	1,469
Motivasi	,554	,408	,340	,737	1,357

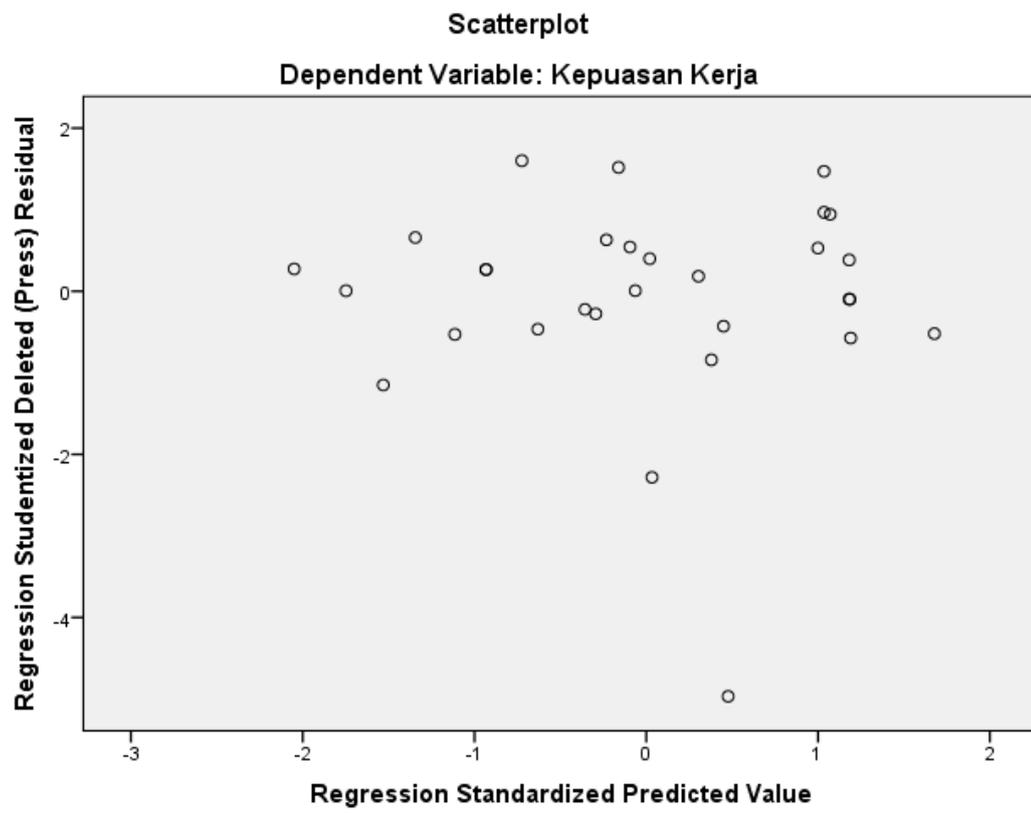
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kepuasan Kerja**



Lampiran 6. Regression variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,648 ^a	,420	,353	2,20850	,420	6,280	3	26	,002	1,774

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	12,074	7,565				1,596	,123	-3,475	27,624		
Kompensasi	,323	,149	,397	2,170	,039	,017	,630	,550	,392	,324	,667	1,500
Lingkungan Kerja	-,047	,161	-,053	-,294	,771	-,378	,283	,325	-,058	-,044	,681	1,469
Motivasi	,434	,191	,396	2,276	,031	,042	,826	,554	,408	,340	,737	1,357

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,885	3	30,628	6,280	,002 ^b
	Residual	126,815	26	4,877		
	Total	218,700	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi