

JURNAL

Techno-Socio Ekonomika

Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi-Sosial dan Teknologi

Pengaruh Audit Tenure dan Rotasi KAP Terhadap Kualitas Audit pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2016

Wenti Frisca Septiani Putri, Fitriana, Farida Yuliaty

Analisis Pengaruh Penerapan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2012 Terhadap Kepatuhan Masyarakat (Studi Kasus Masyarakat Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung)

Ahmad Munandar, Inayati Nasrudin, Ade Geovania A, Nurwathi

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mizushima Metal Works Indonesia Bagian Manufacturing

Sadim Hartono, Didin Saepudin, Sri Rochani

Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Pembelian dan Implikasinya pada Keputusan Pembelian (Studi Kasus di Lembaga Bimbingan Belajar Edulab Bandung)

Yusnaini, Sri Rochani Mulyani, Y. Ony Djogo

Peluang dan Ancaman Perkembangan Financial Technology (Fintech) Terhadap Daya Saing Bank (Studi Survey pada Bank Umum Konvensional Nasional)

Sri Rochani Mulyani, Lucy Nurfadillah, Ine Aprianti

Analisis Pemilihan Penyedia Jasa Konstruksi Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus Kegiatan Pembangunan Jembatan Cikupang Kabupaten Tasikmalaya)

Risnandar Nurdianto, Agus Rachmat, Yushar Kadir

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Swasta (Survey pada Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah di Lingkungan Yayasan Al-Ghifari, Bandung)

Biller Panjaitan, Kosasih, Kusnandar

Analisis Efektifitas Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus : Proyek Pabrik Textil PT Indorama Jatiluhur Purwakarta)

Asep Sutrisno, Agus Rahmat, Yushar Kadir

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mutu pada Proyek Konstruksi Jalan (Studi Kasus pada Pada Proyek Konstruksi Jalan dengan Perkerasan Kaku di Kabupaten Bandung Barat)

Agus Rachmat, Tia Sugiri, Pepen Ependi

Evaluasi Hubungan Kinerja Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) dengan Pengelolaan Irigasi pada Daerah Irigasi Cimandiri Kabupaten Sukabumi

Taufik Pratama, Bakhtiar Abu Bakar, R. Didin Kusdian



JURNAL USB-YPKP	Edisi Khusus	HALAMAN 1 - 127	BANDUNG November 2019	ISSN 1979-4835
--------------------	--------------	--------------------	--------------------------	-------------------

**Jurnal Techno Sosio Ekonomika
USB YPKP**

Edisi Khusus, November 2019

Chief Editor

Dr. Didin Saepudin, SE, MSi

Managing Editor

Deden Rizal Riadi, SE., ME

Editorial Board

1. Kusmadi, ST., MT
2. Dr. Sri Rochani M, SE., M.Si
3. Adi Permana Sidik, S.Ikom., M.I.Kom
4. Tahmat, SE., M.Si

Editorial Review Board

1. Dr, Vip Paramarta, Drs., MM
2. Dr.H. Asep Effendi R, SE., M.Si
3. Dr. Nenny Hendajany, S.Si., SE., MT
4. Tatang Sudrajat, S.IP., M.AP
5. Dr., Drs. H.Djoko Pitoyo, ST., M.Sc
6. Karto Wijaya, ST., MT

Proofreading

Ahmad Zulfahmi Ubaidillah, S.Pd., M.Pd

Web & Lay out Editor

1. Asep Yoni, ST
2. Siti Sa'adah, S.Ab
3. Noviani Dewi

Alamat Redaksi

LPPM Universitas Sangga Buana YPKP
Gedung A – Lt.II, USB YPKP
Jl. PHH. Mustopa 68, 40124
Tlp. 022 – 7275489 Ext 119

PENGANTAR REDAKSI

Pembaca Yth,

Jurnal Techno-Socio Ekonomika Edisi Khusus November 2019 ini merupakan hasil tulisan dari peserta Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT) ke-1. Seminar SoBAT merupakan kegiatan seminar internal yang diadakan oleh LPPM USB YPKP untuk memfasilitasi para dosen dan mahasiswa di lingkungan USB YPKP dalam mempresentasikan dan mempublikasikan hasil penelitiannya, terutama untuk mahasiswa tingkat akhir yang sudah membuat skripsi atau tesis.

Pada edisi kali ini artikel didominasi oleh hasil penelitian bidang ilmu magister teknik sipil dan magister manajemen. Selain itu, ada juga artikel lainnya dari bidang magister akuntansi dan teknik industry.

Hasil penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan analisis pada bidang ekonomi, komunikasi dan teknik

Redaksi juga menerima karya tulis hasil penelitian dari para dosen tetap dan dosen luar biasa USB YPKP maupun penulis dari institusi lain untuk penerbitan jurnal edisi berikutnya.

Bandung, November 2019

Redaksi

**Jurnal Techno Sosio Ekonomika
USB YPKP
ISSN 1979-4835**

TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU SWASTA (SURVEY PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH DI LINGKUNGAN YAYASAN AL-GHIFARI, BANDUNG)

Biller Panjaitan¹, Kosasih², Kusnandar³,

^{1,2,3}Universitas Sangga Buana YPKP

Email: biller175175@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the effect of compensation and work environment on the performance of private teachers through job satisfaction, then sharpen again to try to provide a concept of improvement or improvement in the quality of education related to the improvement of compensation, work environment and job satisfaction of teachers and the performance of the teachers This type of research is descriptive and verification methods.

The number of samples in this study were 113 private teachers in primary and secondary education institutions under the auspices of the Al-Ghifari Foundation Bandung. The output will be carried out in the form of dissemination, journals, teaching materials, seminars and scientific publication

Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance of Private Teachers*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru swasta melalui kepuasan kerja, kemudian dipertajam lagi dengan mencoba memberikan konsep peningkatan atau peningkatan kualitas pendidikan terkait dengan peningkatan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru dan kinerja para guru. Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 guru swasta di lembaga pendidikan dasar dan menengah di bawah naungan Yayasan Al-Ghifari Bandung. Keluaran akan dilakukan dalam bentuk diseminasi, jurnal, bahan ajar, seminar dan publikasi ilmiah

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru Swasta

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 disebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Isi kalimat pada pasal 31 ayat 1 tersebut menjadi pijakan utama setiap elemen masyarakat bisa turut serta atau berpartisipasi aktif dalam memajukan pendidikan, khususnya pendidikan di Indonesia. Makna inti pendidikan seperti termaktub dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu: “Proses

pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan atau bisa diartikan perbuatan mendidik”.

Pada Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untu

memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerasan, sikap sosial, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2013:88)

Upaya mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pendidikan ini dapat dilakukan pemerintah atau masyarakat seperti terdapat pada Undang-undang No. 14 tahun

2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 5 yang menyatakan bahwa :*“Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal”*.

Penelitian awal dilakukan kepada guru yang belum bersertifikasi berjumlah 15 orang. Hasil penelitian awal dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Riset Awal kepada Guru Belum Bersertifikasi

Tentang KOMPENSASI		Tentang LINGKUNGAN KERJA	
Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas
1	14	2	13

Sumber : Data Riset Awal 2019

Berdasarkan tabel 1, guru yang merasa puas terhadap kepuasan kerjanya kurang lebih mencapai 6%. Sisanya, tidak puas. Sementara guru yang merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja di SD Plus Al-Ghifari sebanyak tiga belas orang atau 87%. Bisa disimpulkan bahwa guru belum bersertifikasi di SD Plus Al-Ghifari umumnya tidak merasa puas terhadap Kompensasi yang diterima dan Lingkungan Kerjanya.

Berdasarkan sejumlah masalah tersebut, akan dilakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak terhadap Kinerja GuruSwasta (Studi Kasus Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah di Lingkungan Yayasan Al-Ghifari, Bandung).

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan

hidup. Karena itu, perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

Perusahaan mengakui bahwa kompensasi tidak hanya bisa menarik pelamar kerja yang potensial, memotivasi, dan mempertahankan karyawan, tetapi juga mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup, dan profitabilitas organisasi. Dengan demikian, perusahaan sangat perlu untuk memikirkan mengenai kebijakan-kebijakan kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu cara departemen personalia dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (T Hani Handoko, 2008:155).

Pengertian kompensasi dapat disimpulkan sebagai segala bentuk pembayaran, baik yang

bersifat finansial maupun non-finansial, yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa.

Lingkungan Kerja

Kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya seringkali bergantung pada lingkungan fisik tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Disamping dapat berdampak buruk pada kinerja, lingkungan fisik yang tidak dirancang dengan baik dapat memengaruhi kesehatan dan bahkan keselamatan pekerja (Hardianto Iridiastadi, dkk, 2017:217).

Hal ini disebabkan karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktifitas perusahaan. Karena itu, karyawan berharap agar dapat menghadapi lingkungan kerja yang memudahkan mereka yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan atau kondusif yang akan membuat betah bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja adalah lingkungan yang memiliki faktor-faktor pewarnaan, petukaran udara, penerangan, kebisingan, dan keamanan kerja memadai, yang membuat karyawan semangat bekerja.

Berdasarkan sejumlah pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sejumlah sarana maupun prasarana yang dapat mempengaruhi dan mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Hani Handoko (2008:193), ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi

kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak, bergantung pada sejumlah hal, antara lain. kepuasan kerja.

Veitzhal Rivai Zaenal, dkk, (2009: 620) mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja (Veitzhal Rivai Zaenal, dkk, 2009: 620).

Hani Handoko (2008:193), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Keith Davis (1985:96, dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:117), mengemukakan bahwa "*job satisfactions is the favorableness onfavorableness with employyees view their work*". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Kinerja

Menurut H Deden Sutisna (2010:1), kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali segala

sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja SDM telah merosot sehingga perusahaan (instansi) menghadapi krisis yang serius.

Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Faustino Cardosa Gmes (2006:9, dalam H Deden Sutisna, 2010:1), mengatakan bahwa kinerja karyawan sebagai: "*Ungkapan seperti output, efisiensi, serta aktifitas, sering dihubungkan dengan produktifitas*".

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002, dalam Biller Panjaitan, 2017:95) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut, "*Performance is defined the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*". (Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu). Biller Panjaitan (2017:188-189) menyimpulkan maksud prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu, dengan output yang dihasilkan tercermin, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Kinerja Guru

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 39, dinyatakan bahwa :

- 1). Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan

pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidik pada satuan pendidikan.

- 2). Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Secara khusus, tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) berdasarkan pada Undang-Undang No. 14 tahun 2007 yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Pernyataan responden mengenai Kompensasi dan diketahui jumlah skor 9603 dan rata-rata 3,19. Untuk perolehan rata-rata skor tertinggi yaitu 4,27 yang artinya kebijakan pihak Yayasan Al-Ghifari memberikan libur hari besar sesuai aturan dapat diartikan bahwa responden sangat puas dengan pernyataan tersebut.

Pernyataan responden mengenai Lingkungan Kerja dan diketahui jumlah skor 7403 dan rata-rata 3,27 Tingkat kepuasan responden terhadap lingkungan kerjanya tampak dari rata-rata skor yang mencapai 3,27., responden ada yang merasa sangat puas dengan lingkungan kerja di lembaga pendidikannya yaitu untuk pernyataan "berada di kota" dan pernyataan "penerangan di tempat kerja sesuai

standar” yang masing-masing memperoleh rata-rata skor 4,04. Dari keterangan ini, seharusnya responden memberikan persepsi sangat puas untuk seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja. persepsi responden mengenai

Kepuasan Kerja, kemudian diketahui jumlah skor 4450 dengan rata-rata 3,58, dengan skor rata-rata 3,58, hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden rata-rata menilai baik terhadap kepuasan kerjanya. Persepsi responden mengenai Kinerja, kemudian diketahui jumlah skor 3513 dengan rata-rata 3,85 Persepsi responden rata-rata menilai baik terhadap kerjanya. Adapun yang berpersepsi

atau menilai sangat baik yaitu pernyataan yang menyebutkan “mampu melaksanakan tugas yang diberikan” dengan perolehan skor 4,04 dan pernyataan “mampu bekerjasama dalam menjalankan tugas” dengan perolehan skor 4,07.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Untuk melihat pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara gabungan, dapat dilihat hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R square* seperti tampak pada tabel 2.

Tabel 2 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,126 ^a	,016	-,230	56,30724

a. Predictors: (Constant),

Sumber : Data Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan bahwa besaran angka *R Square* (r^2) adalah 0,016. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besaran pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Caranya adalah menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus yaitu :

Dengan demikian, $KD = 0,016 \times 100\%$

$$KD = 1,6 \%$$

Angka tersebut berarti pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan adalah

1,6%. Sementara sisanya sebesar 98,4% dari (100% - 1,6%), dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

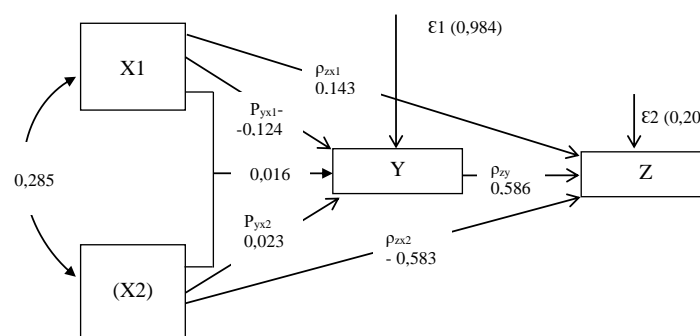
Guna melihat besaran pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara sendiri-sendiri (parsial) dapat digunakan uji *t*, sedangkan untuk melihat besaran pengaruh dapat digunakan angka *Beta* atau *Standardized Coefficient*. Acuan besaran angkanya tertera pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	463,313	281,544		1,646	,138
KOMPENSAS	-,270	,761	-,124	-,354	,732
LING_KERJA	,021	,331	,023	,065	,950

a. Dependent Variable: KEP_KERJA

Sumber : Data Penelitian (2019)



Gambar 1
Diagram Jalur Persamaan Struktural
(Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung)

- Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja (Z) secara langsung sebesar 0,143
- Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Z) secara langsung sebesar (-0,583).
- Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) secara langsung sebesar 0,586
- Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) secara gabungan sebesar 5,321
- Pengaruh variabel-variabel lain di luar model ini terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,20
- Kompensasi (X1) berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar (-0,124).
- Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,023
- Pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara gabungan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,065

Pembahasan

Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak berbeda dengan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh :

- Made Nensy Dwiyaniti dan AA Sagung Kartika Dewi (2015) yang menyatakan

bahwa kompensasi secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PDAM Tirta Mangutama, Badung, Bali.

- b. AM Ikhwanuddin Hattang, Mattalatta, Hafifudin (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini tidak berbeda jauh dengan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telekominkasi Indonesia Tbk Kandatel Malang).

Kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja secara simultan. Kesimpulan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Novianto dan Tri Yuniati (2015) yang mengatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya, meskipun pada penelitian tersebut bernilai signifikan.

Kepuasan kerja berdampak pada kinerja. Hal ini sependapat dengan yang disimpulkan Nancy L Pioh dan Hendra N Tawas (2016) dalam penelitiannya terhadap PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar - 0,124. Hal ini berarti besarnya pemberian kompensasi dianggap tidak signifikan, karena angka signifikansinya $0,732 > 0,05$. Pada penelitian ini pemberian kompensasi memperoleh skor 2,73, yang berarti responden meragukan upah atau gaji yang diterima sesuai harapan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,023. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sangat kecil atau bahkan dianggap tidak ada. Artinya, perlu dicari upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dipengaruhi lingkungan kerja.
3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara gabungan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,065. Hal ini berarti adanya pengaruh secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,065.
4. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Z) secara langsung sebesar 0,143. Namun, pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja apabila melalui kepuasan kerja lebih kecil

- dibandingkan pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja karena bernilai 0,084.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) secara langsung sebesar -0,583. Berdasarkan hasil hitung tersebut, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sangat kecil atau dianggap tidak ada. Namun, pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki nilai sebesar -0,341. Hal ini berarti perolehan nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.
6. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) secara langsung sebesar 0,583. Hal ini berarti kepuasan kerja berdampak pada kinerja guru sebesar 0,583. Hal ini pun dapat dilihat pada hasil penelitian bahwa hasil kerja yang dicapai meraih skor sebesar 3,90 yang berarti berkategori puas.
- Hardianto Iridiastadi, dkk, (2017). *Ergonomi (Suatu Pengantar)*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Made Nancy Dwijayanti, AA Agung Kartika (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung”, (on line), *E-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol. 4 No. 12, 4274 – 4301.
- Mohamamad Nizar Al Qofiqi, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016). “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan intention to Leave (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)”, (On line), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37 No. 2, 121 – 127.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 24 tahun 2007 tanggal 28 Juni 2007 tentang *Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah (SMA/MA) huruf I tentang Standar Sarana dan Prasarana SD/MI dan huruf D tentang Ketentuan Prasarana dan Sarana*

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Biller Panjaitan (2017). *Perilaku Keorganisasian (Organizational Behavior)*, LEKKAS, Bandung.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, LEKKAS, Bandung.
- Deden Sutisna (2010). *Sekitar Isyu Utama SDM*, BP USB Badan Penerbit Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- T Hani Handoko (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Tb Syafrri Mangkuprawira (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.