

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI
KECAMATAN KEMBANGAN , JAKARTA BARAT**

**DIAN YUNITA
8105133118**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO WORK SATISFACTION OF PRIVATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHER IN KEMBANGAN SUBDISTRICT, WEST JAKARTA

**DIAN YUNITA
8105133118**



This Skripsi is Writen as part of Requirement to Obtain Bachelor Degree in Education in Faculty of Economics State University of Jakarta

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONSENTRATION IN ACCOUNTING EDUCATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

DIAN YUNITA. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan , Jakarta Barat*, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru SMK Al-Ihsan, SMK Bina Insan Mandiri dan SMK Satria yang berjumlah 128 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling sehingga didapatkan sampel sebanyak 96 guru. Seluruh variabel dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji persyaratan analisis, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, regresi linear berganda yang terdiri atas persamaan regresi, analisis koefisien korelasi ganda, uji, uji F dan analisis koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa ada pengaruh secara parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,117 > t_{tabel}$ sebesar 1,985. Lingkungan kerja secara parsial juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7,187 > t_{tabel}$ sebesar 1,985. Secara simultan terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja guru terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $30,014 > F_{tabel}$ sebesar 3,09. Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi ganda 0,626 dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, selanjutnya diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 39,2%. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru perlu diperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja guru.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

DIAN YUNITA. *The Influence of Compensation and Work Environment to Work Satisfaction of Private Vocational High School Teacher in Kembangan Subdistrict, West Jakarta. Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2017*

The aims of this research is to determine the influence of compensation and work environment to work satisfaction of private vocational high school teacher in Kembangan Subdistrict, West Jakarta. based on data and facts are valid and reliable. The method used was survey method with quantitative approach. The data collecting that has been used was questionnaire. The population in this research are the teachers of private vocational high school in Kembangan, West Jakarta. The affordable population in this study were teachers of SMK Al-Ihsan, SMK Bina Insan Mandiri and SMK Satria which amount to 128 teachers. The sampling technique using proportionate stratified random sampling to obtain a sample of 96 teachers. All variables in this research are the primary data obtained through questionnaires. Data analysis technique used is test requirement analysis, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple linear regression consist of regression equation, multiple correlation coefficient analysis, T test, F test and coefficient of determination analysis (R^2). Based on the results of data analysis known that there was a partial effect between compensation and job satisfaction. Can be seen from the results of data analysis showing the value of t count of 2.117 > t table of 1.985. Work environment also has an influence on job satisfaction partially, it is seen from the results of data analysis showing the value of t count of 7.187 > t table of 1.985. There is influence between compensation and work environment to job satisfaction of teacher simultaneously. The result of data analysis shows the value of Fcount equal to 30,014 > Ftabel equal to 3,09. There is a positive influence between compensation and work environment on job satisfaction with multiple correlation coefficient 0,626 hence, the hypotheses of this research accepted, then known coefficient of determination (R^2) equal to 39,2%. Therefore, compensation and work environment teachers needs to be paid attention to in order to increase teacher job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Erika Takidah S.E, M.Si</u> NIP. 197511112009122001	Ketua Penguji		01 Agustus 2017
<u>Santi Susanti, S.Pd, M.Ak</u> NIP. 197701132005012002	Sekretaris		01 Agustus 2017
<u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 197906102008012028	Penguji Ahli		02 Agustus 2017
<u>Dr. Mardi, M.Si</u> NIP. 196003011987031001	Pembimbing I		01 Agustus 2017
<u>Susi Indriani, S.E, M.S.Ak</u> NIP. 197608202009122001	Pembimbing II		01 Agustus 2017

Tanggal Lulus: 26 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 26 Juli 2017
Yang Membuat Pernyataan



Dian Yunita
NIM. 8105133118

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Dedi Purwana, E.S, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Suparno, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Erika Takidah, SE, M.Si selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Mardi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Susi Indriani, SE, M.S.Ak selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan serta memberikan saran dalam pembuatan skripsi ini.

6. Kedua orangtua tercinta Bapak Amiruddin dan Ibu Sumarni yang selalu memberikan doa, dukungan serta bantuan baik moril maupun materil sehingga ku tetap semangat dalam menjalani hidup dan meraih mimpi-mimpiku.
7. Taufik Nur Rahman selaku adik laki-laki yang selalu memberikan do'a, dukungan dan semangat dalam pembuatan skripsi ini.
8. Seluruh keluarga besar (Mbah, Pak'de, Bude, Tante, Om dan sepupu-sepupu) atas doa, dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan pendidikan akuntansi 2013 atas kebersamaan, selama perkuliahan serta bantuan dan dukungan atas pembuatan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat dan doa terbaik dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk kebaikan kedepannya. Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Jakarta, Juni 2017

Dian Yunita

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual.....	13
1. Kepuasan Kerja (Y)	13
2. Kompensasi (X_1).....	18
3. Lingkungan Kerja (X_2)	23

4. Profesi Keguruan (Pendidik)	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Teoretik	49
D. Perumusan Hipotesis Penelitian	57
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	58
B. Tempat dan Waktu Penelitian	58
C. Metode Penelitian	59
D. Populasi dan Sampling	59
E. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Teknik Analisis Data	63
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	88
B. Pengujian Hipotesis	106
C. Pembahasan	120
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	132
B. Implikasi	133
C. Saran	134
DAFTAR PUSTAKA	136
LAMPIRAN-LAMPIRAN	140
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	209

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	surat permohonan izin penelitian (SMK Al-Ihsan)	140
Lampiran 2	surat permohonan izin penelitian (SMK BIM).....	141
Lampiran 3	surat permohonan izin penelitian (SMK Satria)	142
Lampiran 4	surat permohonan izin penelitian (SMK Sumpah Pemuda) .	143
Lampiran 5	surat perizinan penelitian skripsi dari SMK Al-Ihsan	144
Lampiran 6	surat perizinan penelitian skripsi dari SMK BIM.....	145
Lampiran 7	surat perizinan penelitian skripsi dari SMK Satria.....	146
Lampiran 8	surat perizinan penelitian skripsi dari SMK SP.....	147
Lampiran 9	kuesioner uji coba variabel Y	149
Lampiran 10	perhitungan validitas uji coba variabel Y	152
Lampiran 11	perhitungan reliabilitas uji coba variabel Y	153
Lampiran 12	perhitungan skor indikator uji coba variabel Y	154
Lampiran 13	perhitungan rata-rata hitung uji coba variabel Y	156
Lampiran 14	kuesioner uji coba variabel X_1	157
Lampiran 15	perhitungan validitas uji coba variabel X_1	159
Lampiran 16	perhitungan reliabilitas uji coba variabel X_1	160
Lampiran 17	perhitungan skor indikator uji coba variabel X_1	161
Lampiran 18	perhitungan rata-rata hitung uji coba variabel X_1	162

Lampiran 19 kuesioner uji coba variabel X_2	163
Lampiran 20 perhitungan validitas uji coba variabel X_2	165
Lampiran 21 perhitungan reliabilitas uji coba variabel X_2	166
Lampiran 22 perhitungan skor indikator uji coba variabel X_2	167
Lampiran 23 perhitungan rata-rata hitung uji coba variabel X_2	168
Lampiran 24 kuesioner uji final variabel Y	169
Lampiran 25 Data Mentah Variabel Y	171
Lampiran 26 perhitungan skor indikator uji final variabel Y	173
Lampiran 27 perhitungan rata-rata hitung uji final variabel Y	176
Lampiran 28 kuesioner uji final variabel X_1	177
Lampiran 29 Data Mentah Variabel X_1	179
Lampiran 30 perhitungan skor indikator uji final variabel X_1	181
Lampiran 31 perhitungan rata-rata hitung uji final variabel X_1	182
Lampiran 32 kuesioner uji final variabel X_2	183
Lampiran 33 Data Mentah Variabel X_2	185
Lampiran 34 perhitungan skor indikator uji final variabel X_2	187
Lampiran 35 perhitungan rata-rata hitung uji final variabel X_2	188
Lampiran 36 data mentah variabel Y, X_1 dan X_2	189
Lampiran 37 perhitungan tabel distribusi frekuensi variabel Y.....	190
Lampiran 38 perhitungan tabel distribusi frekuensi variabel X_1	192
Lampiran 39 perhitungan tabel distribusi frekuensi variabel X_2	194

Lampiran 40 perhitungan uji normalitas	196
Lampiran 41 perhitungan uji linearitas	197
Lampiran 42 perhitungan uji multikolonieritas.....	198
Lampiran 43 perhitungan uji heteroskedastisitas	199
Lampiran 44 perhitungan analisis korelasi parsial.....	200
Lampiran 45 persamaan regresi (analisis regresi linear berganda)	202
Lampiran 46 perhitungan analisis korelasi ganda.....	203
Lampiran 47 perhitungan uji t.....	204
Lampiran 48 perhitungan uji F.....	205
Lampiran 49 perhitungan koefisien determinasi.....	206
Lampiran 50 Tabel t.....	207
Lampiran 51 Tabel F.....	208

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	hal
II. 1	Matriks Penelitian yang Relevan	44
III.1	Jumlah Guru SMK Kecamatan Kembangan.....	60
III.3	Teknik Pengambilan Sampel	62
III.4	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	65
III.5	Pola Skor Alternatif Jawaban.....	66
III.6	Kisi-kisi Instrumen Kompensasi.....	70
III.7	Pola Skor Alternatif Jawaban.....	71
III.8	Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja	75
III.9	Pola Skor Alternatif Jawaban.....	76
IV.1	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y).....	89
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja (Y)	91
IV.3	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja (Y).....	92
IV.4	Rata-Rata Skor Kepuasan Kerja per Sekolah	93
IV.5	Distribusi Frekuensi Kompensasi (X1).....	95
IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kompensasi (X1).....	97

IV.7	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Kompensasi (X1).....	98
IV.8	Rata-Rata Skor Kompensasi per Sekolah	99
IV.9	Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X2)	101
IV.10	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Lingkungan Kerja (X2)	103
IV.11	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Lingkungan Kerja (X2)	104
IV.12	Rata-Rata Skor Lingkungan Kerja per Sekolah.....	105
IV.13	Uji Normalitas Data	107
IV.14	Output Means antara X1 dan Y	109
IV.15	Output Means antara X2 dan Y	110
IV.16	Hasil Uji Multikolonieritas	111
IV.17	Uji Korelasi Parsial antara X1 terhadap Y apabila X2 tetap	113
IV.18	Uji Korelasi Parsial antara X2 terhadap Y apabila X1 tetap	114
IV.19	Output Linear Regression (Multiple Regression)	116
IV.20	Output Model Summary	117
IV.21	Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	hal
II. 1	Kerangka Teori Hubungan Antar Variabel	56
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	90
IV.2	Grafik Histogram Variabel X1 (Kompensasi).....	96
IV.3	Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	102
IV.4	<i>Output Normal Probably Plot</i>	108
IV.5	<i>Scatterplots of Residual</i>	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu modal penting dalam hidup manusia khususnya generasi bangsa. Melalui pendidikan yang berkualitas maka akan tercipta Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan adalah fondasi bagi kemajuan sebuah bangsa. Dengan pendidikan yang baik, wawasan serta pengetahuan yang luas akan mampu menyiapkan generasi muda yang berkualitas yang mampu membangun bangsa dan negara ini menjadi lebih baik.

Tantangan dunia pendidikan pun menjadi semakin besar di era globalisasi ini, hal tersebut yang menuntut para siswa untuk mendapatkan prestasi terbaik. Namun, dunia pendidikan di Indonesia masih memiliki beberapa kendala yang berkaitan dengan mutu pendidikan diantaranya yakni terbatasnya akses pendidikan khususnya di daerah-daerah, jumlah guru yang belum merata, serta kualitas guru itu sendiri dinilai masih kurang. Terdapat banyak tugas bagi bangsa ini untuk meningkatkan kualitas pendidikannya.

Edupost.id – “Peringkat pendidikan dunia atau *World Education Ranking yang diterbitkan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* menentukan, di posisi mana suatu negara maju dalam segi pendidikan. Belum lama ini, peringkat tersebut menentukan negara mana yang terbaik dari segi membaca, matematika, dan ilmu

pengetahuan. Seperti yang dilansir *The Guardian*, Indonesia menempati urutan ke 57 dari total 65 negara.”¹

Sebagai salah satu tempat pembentuk karakter bangsa, sekolah merupakan tempat penting dimana para generasi penerus bangsa, diharapkan dapat berjuang membawa nama negara bersaing di kancah internasional. Sekolah adalah satuan pendidikan tempat penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar secara berkesinambungan. Sekolah juga merupakan tempat terjadinya interaksi antara pendidik dengan peserta didiknya. Interaksi pendidik dengan peserta didik biasa dikenal dengan proses belajar mengajar. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menjadi wadah bagi masyarakat untuk meningkatkan kualitas diri. Pendidikan formal yang terdapat di Indonesia terdiri dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Perguruan Tinggi.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan suatu lembaga pelatihan yang mencetak tenaga kerja tingkat pemula, menuju tenaga kerja tingkat keterampilan dalam bidang tertentu. Dengan tujuan menciptakan siswa yang siap untuk menjadi tenaga kerja, maka kualitas dan mutu dari SMK perlu diperhatikan. Apabila kualitas SMK kurang baik maka output yang dihasilkan pun kurang kompeten. Tidak kompetennya siswa lulusan SMK dapat menambah angka pengangguran di Indonesia.

¹ <http://edupost.id/internasional/pendidikan-indonesia-berada-di-peringkat-ke-57-dunia-versi-oeed/> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 13.20

Berita Satu – “Direktur Jenderal Pendidikan Dasar Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikdasmen Kemdikbud) Hamid Muhammad mengatakan, upaya pemerintah untuk meningkatkan jumlah sekolah menengah Kejuruan (SMK) sejauh ini masih terkendala dengan kualitas yang masih rendah. Dalam hal ini kualitas SMK swasta (SMKS). Hamid menyebutkan, rendahnya kualitas SMKS diakibatkan oleh mutu dan rasio tidak sesuai dengan peraturan pendirian yang ditetapkan pemerintah pada umumnya. SMKS banyak menghasilkan lulusan yang tidak dapat bersaing karena tidak dibekali dengan ilmu pratikum yang cukup.”²

Kompetensi siswa SMK sangat dipengaruhi oleh proses belajar siswa tersebut. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor dari keberhasilan pendidikan. Sebagai pemeran utama dalam dunia pendidikan maka sudah selayaknya kesejahteraan dari para guru diperhatikan. Guru juga dianggap sebagai ujung tombak baik tidaknya mutu pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan yang baik tersebut sangat bergantung pada komitmen seorang guru dalam bekerja. Komitmen seseorang untuk bertahan dalam profesinya akan tumbuh apabila seseorang tersebut merasa puas dan nyaman untuk bekerja. Kepuasan kerja diharapkan dapat membawa dampak yang positif terhadap kinerjanya.

Dewasa ini, pemerintah sudah mulai memperhatikan kesejahteraan para guru namun hal tersebut belum dapat menjadi generalisasi bagi insan pendidik. Masih banyak terdapat guru yang belum berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut data Kemdikbud 2016, terdapat 7.839 guru yang berstatus Non-PNS di DKI Jakarta.³ Tidak sedikit dari guru yang berstatus

²<http://www.beritasatu.com/pendidikan/309289-kemdikbud-nilai-kualitas-smk-swasta-masih-rendah.html>
diakses pada 28 Februari 2017 pukul 16.00

³http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_936650E4-39F4-4EB4-8C17-3F180B970E55_.pdf
diakses pada 30 Januari 2016 pukul 14.00

Non-PNS tersebut merasakan bahwa penghasilan dari mengajar yang mereka terima masih kurang dari kebutuhan mereka. Apabila dibandingkan dengan para PNS, kompensasi yang mereka terima sangatlah mempunyai ketimpangan yang cukup jelas. Sehingga mereka yang berstatus sebagai non-PNS belum merasakan kepuasan dan kesejahteraan yang maksimal dari profesinya.

Berita Koran Pendidikan – “Guru swasta yang lolos sertifikasi dan inpassing-nya sudah turun, maka tunjangan yang didapat setara dengan pangkat dan golongan/ruangnya. Namun hal ini bukan berarti pendapatan guru swasta sebesar yang diterima oleh guru PNS. Secara nominal, tunjangan sertifikasi yang diterima memang sama, namun besarnya gaji sangat tergantung kepada kemampuan penyelenggara satuan pendidikan (yayasan) yang bersangkutan. Bagi guru swasta yang belum sertifikasi dan guru honorer keadaannya lebih memprihatinkan. Guru swasta dengan masa kerja 2 tahun, rata-rata memperoleh penghasilan antara 750 ribu sampai dengan 1,5 juta rupiah. Bandingkan dengan guru PNS di DKI Jakarta dengan masa kerja 2 tahun memperoleh pendapatan sebesar Rp 6.414.500. Dengan rincian, gaji Rp 2.286.300 tunjangan kinerja daerah (TKD) sebesar Rp 2.900.000 dan tunjangan profesi sebesar Rp 1.228.200.”⁴

Guru memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, merubah perilaku dan moral siswa. Hal ini tercantum dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

⁴<http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detilberita&id=6518#.WJFVameqrcl> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 10.03

cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁵ Rendahnya kesejahteraan yang diterima sebagai tenaga profesional kependidikan akan berdampak pada motivasi kerja guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Masih banyak beberapa guru yang malas untuk mengajar atau telat untuk masuk ke kelas, serta kurangnya metode dan media yang menarik dalam proses pembelajaran.

Kepuasan kerja seseorang menunjukkan bagaimana sikap dan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja tersebut disebabkan oleh perbedaan antara banyaknya balas jasa yang diterima dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima. Namun masih banyak para pekerja yang menerima kompensasi yang tidak setara dengan apa yang dilakukannya. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan yang harus membutuhkan tenaga dan pendidikan yang lebih namun tidak sebanding dengan bayaran yang diterima. Ini menimbulkan masalah bagi para pekerja terutama untuk seorang guru yang harus memenuhi kebutuhannya.

Jakarta – “Mendikbud Anies Baswedan merasa miris dengan kondisi guru di Indonesia. Dia merasa malu melihat beban guru tidak sesuai dengan kompensasi yang diterimanya. Mantan Rektor Universitas Paramadina itu bersikeras akan membenahi sistem untuk mensejahterakan guru. Di mata Anies, para pahlawan tanpa tanda jasa itu harus mendapat kompensasi berupa gaji yang tersandarisasi.”⁶

Berdasarkan berita di atas, fakta menunjukkan bahwa kompensasi untuk para guru menjadi masalah yang cukup serius, terutama bagi pendidik di

⁵<http://www.komnasham.go.id/instrumen-ham-nasional/uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 14.22

⁶<http://news.detik.com/berita/2758728/mendikbud-saya-malu-lihat-gaji-guru-tidak-layak> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 14.30

sekolah swasta ataupun guru honorer. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan serius maka para pendidik akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain sebagai sebuah institusi pendidikan, sekolah juga merupakan sebuah organisasi bagi para anggotanya. Ditinjau dari komponennya, ada beberapa unsur utama dalam organisasi sekolah.

Unsur-unsur tersebut meliputi: (1) sumber daya manusia, yang mencakup kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, dan siswa, (2) sumber daya material, yang mencakup peralatan, bahan, dana, dan sarana prasarana lainnya, (3) atribut organisasi, yang mencakup tujuan, ukuran, struktur tugas, jenjang jabatan, formalisasi, dan peraturan organisasi, (4) iklim internal organisasi, yakni situasi organisasi yang dirasakan personel dalam proses interaksi, dan (5) lingkungan organisasi sekolah.⁷

Peran pemimpin di sekolah sangat dibutuhkan untuk menjaga keutuhan organisasinya serta keefektifan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu sekolah bergantung pada kinerja kepala sekolahnya. Penilaian kinerja kepala sekolah dilaksanakan berdasarkan tupoksinya.

Tupoksi kepala sekolah juga harus mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah, (5) sistem informasi sekolah.⁸

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh pengawasan dari pimpinannya. Sebagai pemimpin yang mengelola sumber daya manusia di dalamnya, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja para guru. Dengan adanya pengawasan tersebut guru akan merasa diperhatikan dan menumbuhkan rasa kepuasan kerja di dalam diri para

⁷<http://www.m-edukasi.web.id/2013/10/tugas-dan-peranan-kepala-sekolah.html> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.00

⁸<http://www.salamedukasi.com/2015/01/tugas-pokok-dan-fungsi-tupoksi-kepala.html> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.05

guru. Namun pada kenyataannya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah masih belum maksimal sehingga guru merasa kurang diperhatikan sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja guru yang rendah.

Suara Merdeka – ”Banyak pimpinan sekolah menilai guru hanya berdasarkan penilaian subjektif karena kurangnya data sewaktu supervisi. Selain itu, juga atas kepentingan pribadi agar guru tetap mendapatkan hak sertifikasi,” ungkapnya. Sikap tersebut tercermin dalam nilai hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah (UKKS) secara nasional yang dikeluarkan oleh Kemendikbud tahun 2015. Dimensi yang paling rendah terletak pada nilai supervisi yaitu 36,45. Nilai ini benar-benar tercermin di lapangan. Hasil tersebut, sedikit memberikan gambaran bahwa kepala sekolah selama ini kurang bisa menilai kinerja gurunya, sehingga tidak banyak mengetahui tingkat kemampuan guru dan apa-apa yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan kemampuannya.”⁹

Kepuasan kerja seseorang juga dapat disebabkan oleh keadaan lingkungan kerjanya. Sebagai salah satu unsur pokok suatu sekolah, lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Lingkungan kerja di sekolah meliputi keadaan fisik dari sekolah tersebut, seperti : kondisi ruang kelas, sarana dan prasarana dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah bekerja bagi para pekerja , sehingga produktivitas dan kepuasan kerja pun akan meningkat.

Apabila sekolah negeri terpenuhi akan sarana prasarana yang dibiayai oleh pemerintah, bagaimana hal nya dengan sekolah swasta yang masih minimakan sarana prasarananya. Hal tersebut yang terkadang membuat

⁹<http://berita.suaramerdeka.com/smcetak/kepala-sekolah-harus-pantau-kinerja-guru/> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.15

lingkungan kerja para guru tidak menjadi kondusif. Sehingga banyak guru swasta yang merasa kurang puas dalam bekerja karena kurang mendukungnya lingkungan kerja terhadap pekerjaannya.

Kompasiana – “Jika menyinggung fasilitas, sekolah negeri dan swasta juga berbeda. Bila melihatnya pada sekolah swasta yang bonafid sekolah swasta bisa mengungguli sekolah negeri yang menyandarkan bantuan negara. Tapi secara umum fasilitas sekolah negeri relatif lebih baik, karena tidak semua sekolah swasta memiliki finansial lebih.”¹⁰

Lingkungan kerja juga mencakup bagaimana hubungan dengan rekan kerja serta atasan ditempat kerja tersebut. Tidak dipungkiri bahwa konflik internal pun bisa terjadi di suatu sekolah. Jika konflik tersebut terjadi maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin menurun dan sangat berdampak pada kualitas pembelajaran di sekolah.

Sindonews.com – “Sebanyak 15 orang guru dan tenaga kependidikan di SMK Kesehatan Citra Semesta Indonesia (CSI) Kulonprogo mengundurkan diri. Menurut juru bicara guru Saiful Johansyah, ada beberapa permasalahan yang mendasari mereka ini mengundurkan diri. Mulai dari tidak adanya fasilitas bagi peserta didik untuk praktek, kebijakan kepala sekolah yang otoriter sampai dengan masalah honorarium mengajar yang nilainya turun.”¹¹

Berdasarkan kutipan berita di atas, dengan adanya konflik internal atau buruknya hubungan kerja antar kepala sekolah dengan guru atau hubungan antara guru dengan guru lain akan mengganggu kegiatan belajar mengajar. Selain itu perasaan tidak nyaman dalam bekerja pun mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja.

¹⁰http://www.kompasiana.com/amirudinmahmud/sekolah-negeri-dan-swasta-jelas-beda_5630643f517a617d08a9b118 diakses pada 28 Februari 2017 pukul 15.14

¹¹<https://daerah.sindonews.com/read/786637/22/konflik-di-sekolah-15-guru-mundur-1379994895> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 15.30

Faktor kepuasan kerja yang berikutnya adalah kesempatan seseorang untuk mengembangkan karirnya. Dewasa ini masih banyak permasalahan mengenai masa depan guru yang belum jelas terutama untuk guru-guru yang belum diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Banyak guru terutama guru-guru di daerah pedalaman yang merasa bahwa karir mereka tidak berkembang secara maksimal. Masalah perekrutan yang tidak jelas, kenaikan jabatan yang belum yang tidak menjanjikan serta masalah pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pun sudah menjadi permasalahan dalam hal kepuasan kerja guru.

Jakarta – “Hingga kini masih ada ratusan ribu guru yang nasibnya belum jelas. HMI meminta pemerintah mencari solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan nasib guru di Indonesia. "Masalah guru terkait rekrutmen, status, kesejahteraan, pengembangan karir guru, serta distribusi guru yang tidak merata hingga saat ini belum teratasi," kata Ketua Umum Pengurus Besar HMI Arief Rosyid Hasan melalui keterangan tertulisnya.”¹²

Dari berbagai masalah di atas, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di beberapa SMK swasta wilayah kecamatan Kembangan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, yaitu :

1. Kualitas SMK yang masih rendah
2. Kesejahteraan guru honorer yang masih minim

¹²<https://news.detik.com/berita/d-3080578/pemerintah-diminta-cetak-guru-seperti-ki-hajar-dewantoro-begini-caranya> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 16.00

3. Kompensasi yang belum memadai
4. Pengawasan dari kepala sekolah yang masih rendah
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Sehubungan luasnya penjabaran dari masing-masing faktor, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan Jakarta Barat”. Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator pemenuhan kebutuhan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan atau supervisi dari atasan serta peluang promosi yang dimiliki oleh guru tersebut. Sedangkan variabel kompensasi diukur melalui kompensasi finansial dan non-finansial yang diterima. Serta variabel lingkungan kerja diukur dengan keadaan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta?

2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini baik secara teoretis maupun praktis memiliki kegunaan dalam bidang pendidikan yakni sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan baru dan menambah referensi informasi di bidang pendidikan yang terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan memberikan gambaran mengenai permasalahan guru mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sehingga menjadi bekal tersendiri bagi peneliti sebelum terjun ke dunia pendidikan sebagai calon guru.

b. Bagi Sekolah atau Yayasan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak sekolah atau pihak yayasan agar selalu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru dan karyawan yang

bekerja di dalamnya terutama dalam hal kompensasi dan lingkungan kerja.

c. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan guru untuk lebih meningkatkan semangat kerja dalam mengajar, meningkatkan kompetensi serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang kepuasan kerja guru.

d. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan koleksi berupa bahan bacaan atau referensi bagi mahasiswa pendidikan akuntansi khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta umumnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memiliki tenaga pendidik dan non-pendidik sebagai sumber daya manusia di dalamnya. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan sumber daya yang sangat vital dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kepada bagaimana seseorang menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut Danang Sunyoto, “Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya.”¹³ Selanjutnya Ahmad Fattoni mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.¹⁴ Pengertian tersebut diperkuat oleh Wether dan Davis yang mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang

¹³ Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service, 2012), p. 210

¹⁴ Abdurrahmat Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung : Rineka Cipta, 2006), p. 174

dan menjalankan pekerjaannya.”¹⁵ Handoko juga berpendapat bahwa “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.”¹⁶ Berdasarkan definisi di atas, kepuasan kerja menunjukkan keadaan emosional yang menyenangkan bagi seseorang terhadap pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa, “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.”¹⁷ Sedangkan, Greenberg dan Baron mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.”¹⁸

Menurut Schemerhorn et al., kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas – tugas yang terkait dengan pekerjaannya.¹⁹

Selanjutnya Vecchio mendefinisikan bahwa “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.”²⁰ Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya serta penghargaan yang diterimanya.

¹⁵ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal 229

¹⁶ Mila Badriyah, *Op.cit.*, p. 228

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007) p. 501

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Didit Dramawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya : Pena Semesta, 2013). p.58

²⁰ *Ibid.*

Oliver menyatakan, *Satisfaction is the consumer's fulfillment response* (respons pelanggan terhadap pemenuhannya).²¹ Pernyataan ini dalam konteks sekolah mengandung makna bahwa pelanggan sekolah terdiri atas pelanggan internal dan eksternal. Guru merupakan pelanggan internal sekolah. Dikaitkan dengan guru, maka semakin terpenuhinya kebutuhan guru di sekolah semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan dengan sikap dan perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya serta jumlah penghargaan yang diterimanya.

b. Alat Ukur Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, indikator kepuasan kerja yakni pemenuhan kriteria (*value fulfillment*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), ketidaksesuaian (*disrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*), Komponen watak/genetik (*dispositional/ genetics component*), kondisi kerja (*working conditions*), kesempatan untuk maju (*chance of advancement*), kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri (*freedom of use's one own judgement*), memuji karena telah melakukan pekerjaan yang baik (*praise for doing a good job*), perasaan penyelesaian (*feeling of a accomplishment*), kualitas supervisi (*quality of supervision*),

²¹ Husaini Usman, Manajemen teori, praktik dan Riset Pendidikan, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), p.498

hubungan dengan teman sekerja (*relationship with co-workers*), peluang promosi (*promotion opportunities*), bayaran (*pay*).²²

Menurut Kreitner & Knicki terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*)
- 3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*)
- 4) Keadilan (*Equity*)
- 5) Komponen Genetik (*Genetics Components*)²³

Pendapat di atas juga didukung oleh pendapat menurut Pandi, terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :²⁴

- 1) Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya

- 2) Perbedaan

Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

- 3) Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

²² Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi (Jakarta : Rajawali Pers,2015), p.140

²³ Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015) p.175

²⁴ Pandi Afandi, Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research (Yogyakarta : Deepublish, 2016)., p.60

4) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen Genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic.

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Spector, menurutnya indikator kepuasan kerja dari 9 aspek, yaitu :

- a. Upah, jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan menajeial oleh penyelia
- d. *Benefit*, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e. *Contigent rewards*, rasa hormat, diakui, diberi apresiasi
- f. *Operating procedure*, kebijakan, prosedur dan peraturan
- g. *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
- i. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun non-verbal.²⁵

Selanjutnya, Veithzal Rivai mengungkapkan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Keuntungan dalam bidang finansial lainnya

²⁵ Mila Badriyah, *Op.Cit*, p.241

- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan²⁶

Berdasarkan penjelasan mengenai variable kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan dengan sikap dan perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya serta penghargaan yang diterima. Indikator kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Setiap manusia memiliki kebutuhan untuk melangsungkan hidupnya. Pada dasarnya seseorang yang bekerja memiliki tujuan untuk mendapat balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya. Guru merupakan salah satu profesi yang menerima kompensasi sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak sangat menentukan produktivitas pekerja termasuk dalam dunia pendidikan.

Menurut Cardoso kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka .²⁷Kompensasi menurut

²⁶ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,(Jakarta : Raja Grafindo persada, 2009),. p.860

²⁷ Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service,2012), hal 153

Handoko adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.²⁸ Hal serupa juga diungkapkan oleh Notoatmodjo yang mendefinisikan kompensasi dengan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.²⁹ Dari definisi-definisi tersebut menggambarkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan

Selanjutnya Sastrohadiwiryo menjelaskan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.”³⁰

Werther dan Davis juga mendefinisikan “kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.”³¹

Menurut Marihot Tua E. H “kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.”³²

Sedangkan, Panggabean mengatakan bahwa kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk

²⁸ Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Manajemen Kompensasi*, (Bandung : Karya Putra Darwati, 2012), p. 2

²⁹ Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Op.Cit.*, p. 3

³⁰ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta 2013), p. 125

³¹ Wibowo, *Op.Cit.*, p.348

³² Danang Sunyoto, *Op.Cit.*, p. 153

penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.³³

Berdasarkan pengertian dari pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atau pembayaran atas kontribusi pemberian tenaga dan pikiran yang dilakukan demi kemajuan organisasinya guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Tujuan Kompensasi

Salah satu tujuan pemberian kompensasi yakni untuk mengapresiasi kontribusi para pekerja yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Notoatmojo, tujuan pemberian kompensasi, antara lain

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang berkualitas
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan – peraturan³⁴

Secara lebih luas, Castetter menyebutkan bahwa tujuan kompensasi adalah:

- 1) Menarik dan mempertahankan pegawai tetap yang kompeten
- 2) Memotivasi personel agar menunjukkan kinerja optimum
- 3) Menciptakan insentif bagi pertumbuhan kompetensi individu
- 4) Meraih “maksimum return” dalam layanan bagi investasi ekonomi yang dibuat dalam rencana kompensasi

³³ Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Op.Cit.*,p. 3

³⁴ Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Op.Cit.*, p.4

- 5) Mengembangkan rasa percaya diri personel di dalam maksud organisasi
- 6) Membangun keadilan dan objektivitas ke dalam rencana kompensasi
- 7) Membuat rencana menjadi konsisten secara internal dan kompetitif secara eksternal
- 8) Menghubungkan tingkat kompensasi dengan tingkat kepentingan dan kesulitan posisi
- 9) Membuat gaji sepadan dengan macam – macam personel
- 10) Menetapkan sebuah struktur kompensasi secara kondusif
- 11) Memberikan kepuasan ekonomi, sosial, dan psikologis kepada karyawan
- 12) Meminimalisasi keluhan individu dan serikat pekerja
- 13) Mengontrol kelebihan gaji, suatu item penganggaran yang secara umum mencakup empat sampai lima persen pengeluaran
- 14) Mengembangkan rencana untuk kelanjutan dana yang dibutuhkan bagi suatu gaji dan benefit yang efektif
- 15) Meminimalisasi pergantian personil.³⁵

H. Malayu S.P Hasibuan juga menjelaskan bahwa tujuan kompensasi yaitu untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, sebagai pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.³⁶

Pendapat T. Hani Handoko mengenai tujuan kompensasi adalah sebagai berikut.

- 1) Memperoleh personalia yang qualified
- 2) Mempertahankan pegawai yang ada
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya – biaya
- 6) Memenuhi peraturan legal³⁷

Dari beberapa penjelasan di atas mengenai tujuan kompensasi, dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi antara lain:pemenuhan kebutuhan ekonomi,mempertahankan karyawan, meningkatkan motivasi,

³⁵ Tjutju Yuniarsih & Suswatno, *Op.Cit.*, p. 128

³⁶Mila Badriyah, *Op.cit.*, p.155

³⁷*Ibid.*, p.157

menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, memperoleh karyawan yang berkualitas, pengendalian biaya, memperhatikan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, kepuasan kerja dan memenuhi peraturan – peraturan.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada umumnya masyarakat menganggap kompensasi adalah gaji yang diterima pekerja, namun beberapa ahli mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki beberapa jenis. Menurut Veithzal Rivai, "Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 yaitu langsung (gaji dan upah) dan tidak langsung (berupa lembur, asuransi, pensiun). Sedangkan kompensasi non-finansial berupa pujian.³⁸

Menurut Suparno, Kompensasi dapat berbentuk finansial dan bukan finansial.

- 1) Kompensasi finansial ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial yang bersifat tidak langsung misalnya asuransi kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan social seperti dana pension, tunjangan keselamatan social, tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan sebagainya.
- 2) Kompensasi yang bukan finansial misalnya, kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, symbol status yang layak, pengaturan kerja yang luwes, pembagian kerja yang baik dan lain-lain³⁹

³⁸ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta : Raja Grafindo persada, 2009), p.742.

³⁹ Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), p.158

Sedangkan menurut Dessler kompensasi mempunyai tiga komponen, sebagai berikut :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi
- 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi⁴⁰

Berdasarkan penjelasan mengenai variabel kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atau pembayaran atas kontribusi pemberian tenaga dan pikiran yang dilakukan demi kemajuan organisasinya guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi diukur dengan indikator kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi Finansial berupa gaji, tunjangan dan asuransi sedangkan kompensasi non-finansial terdiri dari kebijakan perusahaan yang adil dan jelas, pengaturan kerja yang luwes, pembagian kerja yang baik serta kantor yang bergengsi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap individu tentunya menginginkan untuk bekerja di suatu institusi yang menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif dalam bekerja. Begitupun halnya dengan guru di sekolah. Sekolah merupakan lingkungan kerja bagi tenaga pendidik untuk menjalankan

⁴⁰ Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Op.Cit.*, p.10

aktivitas pekerjaan mereka sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas para pekerja sehingga tujuan organisasi pun dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Kasmir, “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.”⁴¹

Pendapat Pandi mengenai lingkungan kerja diungkapkan sebagai berikut :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”⁴²

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Marbun bahwa “Lingkungan kerja (*job environment*) adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan, yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan.”⁴³

Adapun menurut Heizer dan Render “*Work environment is the physical environment in which employees work affects their performance, safety and quality of work life.*”⁴⁴ Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas pekerjaan mereka.

⁴¹ Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Depok : PT Raja grafindo persada, 2016), p.192

⁴² Pandi Afandi, Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research (Yogyakarta : Deepublish, 2016), p. 52

⁴³ B.N.Marbun, Kamus Manajemen (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003), p.153

⁴⁴ Jay Heizer dan Barry Render, Operations Manajement Tenth Edition (U.S.A : Pearson ,2011), p. 422

Sedangkan Sedarmayanti berpendapat bahwa “lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.”⁴⁵

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Dave, “Lingkungan kerja organisasi mencakup lingkungan fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja terdiri dari struksur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya.”⁴⁶Tan juga berpendapat bahwa “Lingkungan kerja disini adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik”.⁴⁷

Hal serupa juga dijelaskan oleh Wursanto “lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.”⁴⁸ Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik meliputi : 1) keadaan bangunan, 2) tersedianya beberapa fasilitas, 3) Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Sedangkan lingkungan kerja yang

⁴⁵ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas kerja* (Bandung : Mandar Maju, 2011), p.2

⁴⁶ Dave Smath dan Leslie Yerkes. *301 Cara Agar Fun di Tempat Kerja* (Jakarta : Erlangga, 2006), p.3

⁴⁷ Ingrid Tan, *From To The Best Kiat Meniti Karier Bagi Karyawan Pemula*(Jakarta: Libri, 2010), p.130

⁴⁸ Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi,2005), p. 287

menyangkut segi psikis meliputi : 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu : vertical dan horizontal, 3) Adanya perasaan puas dikalangan pegawai.

Pandi Afandi mengatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

- 1) Faktor lingkungan fisik meliputi :
 - a. Rencana ruang kerja
 - b. Rancangan pekerjaan
 - c. Kondisi lingkungan kerja
 - d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*
- 2) Faktor Lingkungan Psikis meliputi :
 - a. Pekerjaan yang berlebihan
 - b. Sistem pengawasan yang buruk⁴⁹

Hadari Nawawi mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif adalah :

- (1) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar
- (2) Lingkungan kerja non-fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manajemen / pimpinan unit kerja.⁵⁰

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

Lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti

⁴⁹ Pandi Afandi, *op.cit* ., P. 52

⁵⁰ Hadari Nawawi, *Evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta : Gajah Mada University Press : 2006) hal.37

pencapaian, temperatur udara, tingkat kebisingan serta letak gedung kantor. Sedangkan lingkungan non-fisik berupa hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja yang menyenangkan, loyalitas dan pengawasan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Menurut Pandi Afandi, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya angkutan karyawan⁵¹

Sedarmayanti berpendapat bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai diantaranya adalah :

1. Penerangan dan cahaya ditempat kerja
2. Temperature / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan ditempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja⁵²

Berdasarkan penjelasan variabel lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada

⁵¹ Pandi Afandi, *op.cit* , p.52

⁵² Sedarmayanti, *Op.Cit.*, p.28

disekitar para pekerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja diukur dengan indikator kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan pencahayaan, temperature udara, tingkat kebisingan serta letak gedung kantor. Sedangkan lingkungan non-fisik berupa hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja yang menyenangkan, loyalitas dan pengawasan.

4. Profesi Keguruan (Pendidik)

Dalam dunia pendidikan profesi keguruan biasa dikenal dengan profesi kependidikan. Menurut Rugaiyah dan Atiek, “Profesi kependidikan adalah pengkajian yang berkaitan dengan pekerjaan khusus yang membutuhkan keahlian,tanggung jawab dan kesejawatan dalam rangka mempengaruhi anak untuk mencapai manusia dewasa yang selamat dan bahagia.”⁵³

Menurut UU No.20 tahun 2003 ayat 5 menjelaskan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁵⁴ Kedudukan guru juga dijelaskan di ayat 6 bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara,tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam

⁵³ Rugaiyah dan Atiek, Profesi Kependidikan (Bogor : Ghalia Indonesia,2013), p.6

⁵⁴ *Ibid*, p.12

menyelenggarakan pendidikan.⁵⁵ Dari penjabaran di atas, dapat diketahui bahwa guru merupakan bagian dari profesi kependidikan.

Pendidik yang biasa dikenal dengan sebutan guru tidak hanya memiliki makna sebagai seseorang yang mengajar dikelas. Guru merupakan salah satu tenaga profesi yang berkecimpung di tingkat persekolahan baik itu PAUD, SD, SMP maupun SMA/SMK. Menurut Laurence D Hazkew dan Jonathan C Mc Lendon “*Teacher is professional person who conduct classes*”. (Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas).⁵⁶ Pengertian yang lebih luas dikemukakan oleh Jean D Grambs dan C.Morris Mc Clare yang berpendapat bahwa “*teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of an individual so that education takes places*”. (Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan).⁵⁷

Secara umum masyarakat mengartikan bahwa guru adalah seseorang yang bekerja disekolah untuk mengajar. Menurut Hamzah “Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan sembarang orang di luar bidang pendidikan.”⁵⁸ Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Sudarman Danim yang mengatakan bahwa “guru

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ Hamzah B.Uno, Profesi Kependidikan Problema,solusi dan reformasi pendidikan di Indonesia,(Jakarta : Bumi Aksara, 2009), p. 15

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ *Ibid*

merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.”⁵⁹ Definisi guru sebagai suatu profesi di dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

“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”⁶⁰

Adapun syarat profesi kependidikan menurut *National Education Association* (NEA) adalah jabatan bagi tenaga pendidik (guru) sebagai berikut :

1. Melibatkan kegiatan intelektual
2. Menggeluti batang tubuh ilmu khusus
3. Memerlukan persiapan profesional lama
4. Memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan
5. Menjanjikan karier hidup
6. Menentukan standar sendiri⁶¹

Sebagai salah satu bidang profesi, guru harus memiliki kompetensi.

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru menurut Dirjen Dikdasmen

Depdiknas adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan kepribadian
2. Menguasai landasan kependidikan
3. Menguasai bahan pelajaran
4. Menyusun program pengajaran
5. Melaksanakan program pengajaran
6. Menilai hasil dalam PBM yang telah dilaksanakan
7. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
8. Menyelenggarakan program bimbingan
9. Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat
10. Menyelenggarakan administrasi sekolah⁶²

⁵⁹ Musriadi, *Profesi Kependidikan secara teoritis dan aplikatif* (Yogyakarta : Deepublish 2016), p.28

⁶⁰Rugaiyah dan Ateik, *Op.Cit.*, p.12

⁶¹ Ibid., p.7

⁶² Hamzah B. Uno, *Op.Cit.*, p 20

Berdasarkan penjelasan serta pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru merupakan seseorang yang bekerja di dunia pendidikan dan mempunyai keahlian khusus untuk mendidik peserta didik agar menjadi individu yang lebih baik. Sebagai salah satu profesi, guru harus memiliki beberapa kompetensi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Suka Fajar Ltd.Cabang Solok) oleh Siska Yulia

Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini yakni indikator untuk mengukur kompensasi menurut Ridwan yakni gaji dan insentif. Kemudian teori menurut Istijanto yang menyatakan indikator kepuasan kerja mengacu pada tertarik dengan pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja, peluang untuk maju, serta memiliki antusiasme yang tinggi.

Hipotesis yang diajukan yaitu : 1) H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) H3: Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hipotesis-hipotesis tersebut telah diuji dengan uji : 1) Regresi berganda, 2) Koefisien determinasi (R^2), 3) Uji t (t-test), 4) Uji bersama-sama (Uji F). Penelitian ini termasuk ke dalam bentuk penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sukafajar dan pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik *total sampling*.

Berdasarkan hasil menggunakan t-hitung diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh t-hitung sebesar 3,382 serta tingkat signifikan pada level $0.001 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H1) dinyatakan dapat diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil menggunakan t-hitung diketahui bahwa variabel kompensasi memperoleh t-hitung sebesar 63,179 serta tingkat signifikan pada level $0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis kedua (H2) dinyatakan dapat diterima. Berdasarkan hasil menggunakan uji F diketahui bahwa nilai F sebesar 2145,896 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.⁶³

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan oleh Ariska Rahmiasari dan Supriyatin dari STIESIA Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

⁶³ Siska Yuli Defitri, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan* (Studi kasus pada PT Suka Fajar Ltd. Cabang Solok)

karyawan PT Putri Gelora Jaya. Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini yakni menurut Rivai dan Sagala yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Kemudian teori kompensasi menurut Hasibuan yakni semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya teori menurut Nitisemino yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Hipotesis yang diajukan yaitu : 1) H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) H3: Diantara lingkungan kerja dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis-hipotesis tersebut telah diuji dengan : 1) Uji Validitas, 2) Uji Reliabilita, 3) Uji Multikolinearitas, 4) Uji Heteroskedastisitas, 5) Uji Autokorelasi, 6) Uji Normalitas Data, 7) Analisis Regresi Linier Berganda, 8) Koefisien determinasi (R^2), 3) Uji t (t-test), 4) Analisis Koefisien Determinasi Parsial

(r^2). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putri Gelora Jaya dengan jumlah sample (menggunakan rumus Slovin) sebesar 50 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey

Berdasarkan hasil menggunakan t-hitung diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh t-hitung sebesar 4,515 serta tingkat signifikan pada level $0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H1) dinyatakan dapat diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil menggunakan t-hitung diketahui bahwa variabel kompensasi memperoleh t-hitung sebesar 2,710 serta tingkat signifikan pada level $0.009 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis kedua (H2) dinyatakan dapat diterima. Berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial (r^2) bahwa 1) koefisien determinasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,650 dan masuk kategori kuat, 2) koefisien determinasi antara kompensasi dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,533 dan masuk kategori sedang. Dengan demikian yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.⁶⁴

3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya oleh Farid Firmansyah.

Variabel dalam penelitian tersebut terdiri dari variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini dititikberatkan pada pengkajian

⁶⁴ Ariska Rahmiasari, Supriyatin. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditinjau dari lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor kepemimpinan.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini yakni teori menurut Dessler yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu.

Hipotesis yang diajukan yaitu : H1: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kompensasi, H2 :Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepemimpinan, H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis-hipotesis tersebut telah diuji dengan uji : 1) Regresi berganda. 2) Koefisien determinasi (R^2), 3) Uji t (t-test), 4) Uji bersama-sama (Uji F).

Jenis penelitian ini bersifat sebagai penelitian penjelasan dengan jenis metode penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan dengan jumlah 65 orang dengan sample sebanyak 33 orang (menggunakan teknik *Cluster Sampling*).

Berdasarkan hasil menggunakan uji regresi berganda, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi dimana signifikansi F mempunyai nilai yang sama dengan signifikan t ($\beta = 0,361$ dan $p = 0,001$) dengan sumbangan sebesar 13% maka H1 dinyatakan diterima. Selanjutnya, dari hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan dengan nilai ($\beta = 0,130$ dan $\text{Sig } t = 0,048$), variabel kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepemimpinan dengan nilai ($\beta = 0,321$ dan $\text{Sig } t = 0,0007$), variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap variabel kepemimpinan dengan nilai F ($\text{Sig } F = 0,003$) dengan sumbangan sebesar 15% ($R \text{ Square} = 0,150$) maka H_2 dinyatakan diterima. Untuk hipotesis 3 dinyatakan diterima, hal tersebut dikarenakan berdasarkan hasil uji regresi berganda terdapat pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dimana signifikan F mempunyai nilai ($\text{Sig } F = 0,000$) dengan sumbangan sebesar 68,7% ($R \text{ Square} = 0,687$). Demikian juga secara langsung lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai ($\beta = 0,415$ dan $\text{sig } t = 0,000$). Hanya kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai ($\beta = 0,133$ dan $\text{Sig } t = 0,080$). Variabel kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai ($\beta = 0,542$ dan $\text{Sig } t = 0,000$).⁶⁵

4. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani oleh I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha

⁶⁵ Farid Firmansyah. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya.*

Variabel yang diteliti yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, serta motivasi sebagai variabel terikat dengan kompensasi sebagai variabel tambahan. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini yakni menurut Luthan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya. Berikutnya, teori menurut Ardana tentang kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Selanjutnya teori menurut Niti semino tentang lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja , yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Hipotesis yang diajukan yaitu : 1) H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, 2) H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, 3) H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) H4 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 5) H5 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 45 orang.

Metode yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficient Beta* = 0,180 dan Sig t = 0,239 \leq 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan dan H1 dinyatakan diterima. Nilai *Standardized Coefficient Beta* = 0,439 dan Sig t = 0,006 \leq 0,05 maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara positif berpengaruh terhadap motivasi karyawan dan H2 dinyatakan diterima. Selanjutnya, Nilai *Standardized Coefficients Beta* = 0,055 dan Sig t = 0,583 \geq 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dan H3 dinyatakan diterima. Berdasarkan *standardized Coefficient Beta* = 0,595 dan Sig t = 0,000 \leq 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka H4 dinyatakan diterima. Berikutnya, *standardized Coefficients Beta* = 0,321 dan Sig t = 0,003 \leq 0,05 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka H5 dinyatakan diterima.⁶⁶

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar oleh Sandi J, Djumadi dan Anwar Alaydrus.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja

⁶⁶ I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.*

pegawai pada SMAN 2 Sendawar. Penelitian ini bersifat kausal dan juga menggunakan jenis penelitian survey. Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini yakni teori menurut Alex yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya, misalkan penerangan, suhu udara, ruang gerak dan lain-lain. Selanjutnya teori kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya dan hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi) disebut motivators karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu : 1) H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 3) H3 : Lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis—hipotesis tersebut telah diuji dengan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji t antara variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,480 > 2,023$ dan Sig. $0,018 < 0,05$ maka H1 dinyatakan diterima. Selanjutnya, hasil uji t antara variabel motivasi dan kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,144 > 2,023$ dan Sig. $0,018 < 0,05$ maka H2 dinyatakan diterima. Dari

hasil analisis regresi linier berganda antara variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $15,769 > 3,238$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H3 dinyatakan diterima.⁶⁷

6. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali oleh Bobby Dwiky Putra Cahyanto dan I Wayan Mudiarta Utama.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Cakra Transport Utama. Variabel yang diteliti yaitu komunikasi organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini yakni teori Suwardi dan Utpomo yang menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Selanjutnya teori lingkungan kerja menurut Nitisemito.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu : 1) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) H3 : komunikasi organisasi dan lingkungan kerja

⁶⁷Sandi J, Djumadi, Anwar Alaydrus, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar*

secara bersama-sama berpegaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis-hipotesis tersebut diuji dengan uji t dan uji F.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cakra Transport yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode penelitiannya meliputi observasi, wawancara dan kuesioner.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,756 dan nilai sig < 0,05 maka H1 diterima. Untuk uji hipotesis 2, diperoleh hasil t hitung sebesar 7,237 dan nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Hipotesis 3 diuji menggunakan uji F. Nilai F hitung sebesar 164,831 dengan signifikansi 0,0000 < 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima.⁶⁸

7. Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen oleh Rizal Ilbert

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja dosen. Variabel yang diteliti yaitu kompensasi dan komunikasi sebagai variabel bebas serta kompensasi sebagai variabel terikat.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini yakni teori menurut Sutrisno yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut

⁶⁸ Bobby Dwiky Putra Cahyanto dan I Wayan Mudiarta Utama, *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Cakra Transport Utama*

fisik dan psikologis. Selanjutnya teori menurut Pangabean yang menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu : 1) H1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) H2 : komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) H3 : kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus yang bersifat deskriptif analisis. Populasi penelitian ini adalah dosen sebanyak 35 orang

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis jalur yaitu pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 23,97%, sedangkan besarnya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja yaitu 41,31 %. Total pengaruh secara simultan dari kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 65,28%. Dan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 73,30%.⁶⁹

8. Pengaruh kompensasi , gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Dharma Kerti oleh A.A Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja

⁶⁹Rizal Ilbert, *Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen*

karyawan di rumah sakit Dharma Kerti Tabanan. Variabel yang diteliti yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja sebagai variabel bebas serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan yaitu : 1) H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) H3 : Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian asosiatif. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 87 karyawan berdasarkan teknik sampel jenuh.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai $\beta_1 = 0,368$ yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, selanjutnya variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $\beta_2 = 0,330$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian variabel stress kerja memiliki nilai $\beta = - 0,209$ yang menunjukkan stress berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.⁷⁰

⁷⁰ A.A Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh kompensasi , gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Dharma Kerti*

Tabel II.1
Matriks Penelitian yang Relevan

No	Penulis, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Siska Yulia Defitri, Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan,2016	1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja	H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima) H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima) H3: Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima) Kesimpulan : Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2	Ariska Rahmiasari dan Supriyatin , Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan , 2016	1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja	H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima) H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima) H3: Diantara lingkungan kerja dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap

			<p>kepuasan kerja karyawan. (lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan)</p> <p>Kesimpulan : lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan.</p>
3	<p>Farid Firmansyah, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya, 2008</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Kepemimpinan 4. Kepuasan kerja 	<p>H1: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kompensasi (Diterima)</p> <p>H2 :Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepemimpinan (Diterima)</p> <p>H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (Diterima)</p> <p>Kesimpulan : lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara parsial dan simultan memiliki pengaruh</p>

			yang signifikan terhadap kepuasan kerja
4	I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani,2015	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja Fisik 3. Motivasi 4. Kepuasan Kerja 	<p>H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan (Diterima)</p> <p>H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, (Diterima)</p> <p>H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima)</p> <p>H4 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima)</p> <p>H5 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima)</p> <p>Kesimpulan : kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
5	Sandi J, Djumadi dan Anwar Alaydrus, Pengaruh Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja 	<p>H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>

	<p>Fisik dan Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar,2016</p>		<p>(Diterima)</p> <p>H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Diterima)</p> <p>H3 : Lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Diterima)</p> <p>Kesimpulan : lingkungan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
6	<p>Bobby Dwiky Putra Cahyanto dan I Wayan Mudiarta Utama, Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Cakra Tranpot Utama Jimbaran, Bali, 2016</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi organisasi 2. Lingkungan kerja 3. Kepuasan kerja 	<p>H1 : Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima)</p> <p>H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima)</p> <p>H3 : komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpegaruh terhadap kepuasan kerja (Diterima)</p> <p>Kesimpulan : Komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial</p>

			berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7	Rizal Ilbert, Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen,2015	1. Kompensasi 2. Komunikasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja	H1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima) H2 : komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima) H3 : kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima) Kesimpulan : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja dosen
8	A.A Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati, Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Dharma, 2016	1. Kompensasi 2. Gaya Kepemimpinan 3. Strss	H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima) H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Diterima) H3 : Stres kerja

			berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima) Kesimpulan : Kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja, sedangkan stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja
--	--	--	--

Berdasarkan penjabaran mengenai hasil penelitian di atas, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu : perbedaan variabel yang digunakan dalam penelitian, adanya perbedaan teori yang digunakan, adanya perbedaan pada objek penelitian dan adanya perbedaan teori yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan alat ukur pada masing-masing variabel baik itu variabel bebas maupun variabel terikat, selain itu terdapat beberapa penelitian yang menggunakan jenis penelitian dan uji statistik yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan.

C. Kerangka Teoritik

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap positif atau negatif yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya balas jasa (kompensasi) yang telah diperoleh

dengan jumlah yang diharapkan. Kepuasan kerja akan dirasakan oleh guru apabila para guru mendapat balas jasa yang sebanding dengan pekerjaannya serta kondisi lingkungan yang mendukung untuk bekerja. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan menghubungkan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atau pembayaran atas kontribusi pemberian tenaga dan pikiran yang dilakukan demi kemajuan organisasinya guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi juga merupakan motivasi seseorang dalam bekerja sehingga merasa senang dalam bekerja. Dengan balas jasa yang adil dan layak maka guru akan merasakan kepuasan kerja. Dengan demikian kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari para pekerja. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat beberapa ahli yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) mempengaruhi kepuasan kerja pada guru (Y).

Menurut Nova, “besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan

tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi , dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.”⁷¹

Hasibuan menyebutkan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.⁷²

Tjutju Yuniarsih menyatakan dalam bukunya bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha lebih baik lagi.⁷³

T. Hani Handoko berpendapat bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja dan motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.⁷⁴

Selain itu, Wilson mengungkapkan bahwa tunjangan adalah kompensasi keuangan dan bukan keuangan yang diterima karyawan secara tidak langsung untuk keberlanjutan pekerjaan mereka pada

⁷¹ Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Op.cit.*, p. 3

⁷² Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Op.cit.*, p. 7

⁷³ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, *Op.Cit.*, p. 127

⁷⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:BPFE,2011),p. 155

perusahaan tempatnya bekerja. Tunjangan merupakan daya tarik bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.⁷⁵

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan perumusan hipotesis sebagai berikut “Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja”.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Selain kompensasi, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik maka guru akan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasinya. Sehingga lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa ahli menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Menurut Ahmad Fatoni, “Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.”⁷⁶

⁷⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Erlangga, 2012),.p. 294

⁷⁶ Abdurrahman Fathoni, *Op.Cit.*, p. 174

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins, seseorang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain, seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, kebijakan organisasi dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk sesuai atau tidak sesuai dengan dirinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaji saja, namun juga berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri serta faktor lainnya seperti hubungan dengan atasan, kebijakan organisasi dan lingkungan kerja, dan aturan-aturan.⁷⁷

Selanjutnya, Dave menyatakan bahwa data kualitatif dan kuantitatif mendukung keyakinan kami bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh positif pada produktivitas, kualitas, pelayanan konsumen dan kepuasan kerja.⁷⁸

Veithzel Rivai berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan

⁷⁷ Didit Darmawan, *Op.Cit.*, p.58

⁷⁸ Dave Smath dan Leslie Yerkes, *Op.Cit.*, p. 2

kerja, interaksinya dengan karyawan lain, system penggajian dan sebagainya.⁷⁹

Menurut Fred Luthan, “efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul”.⁸⁰

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan perumusan hipotesis sebagai berikut “Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja”.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi yang adil dan layak saja tidak akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara maksimal tanpa adanya lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat para ahli sebagai berikut.

Menurut Malayu P. Hasibuan, Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

⁷⁹ Veithzal Rivai, *Op.Cit.*, p. 859

⁸⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10* (Yogyakarta : Andi, 2006), p. 245

3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang⁸¹

Dalam teori Kepuasan, Herzberg mengemukakan adanya teori dua faktor mengenai kepuasan kerja, yakni membagi ke dalam sifat intrinsik dan sifat ekstrinsik. Yang dimaksud dengan yang bersifat intrinsik adalah faktor motivasi yang memuaskan ke dalam diri pekerja sedangkan yang bersifat ekstrinsik sifatnya datang dari luar seperti upah dan kondisi lingkungan fisik pekerja.⁸² Upah merupakan bentuk dari kompensasi langsung yang dikemukakan oleh Dessler, Nawami dan Sinamora yang dikutip dalam buku Mila Badriah.⁸³

Menurut Greenberg dan Baron (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi.⁸⁴ Faktor yang berhubungan dengan organisasi yaitu: situasi dan kondisi kerja, system imbalan, penyelia dan komunikasi, pekerjaan, keamanan, kebijaksanaan perusahaan, aspek social dari pekerjaan dan kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi.⁸⁵ Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang di dapat.⁸⁶

⁸¹ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), p. 203

⁸² Buchari Zainun, Manajemen dan Motivasi (Jakarta : Balai Aksara, 2004), p. 52

⁸³ Mila Badriah, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Pustaka Setia), p. 164

⁸⁴ Mila Badriah, *Op.Cit.*, p. 230

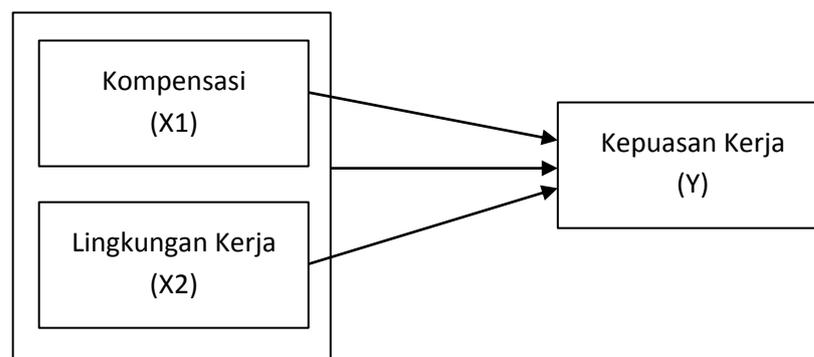
⁸⁵ Mila Badriah, *Op.Cit.*, p.234

⁸⁶ *Ibid*

Menurut Donald L Caruth, and gail D. Handlogten,

*with a comfortable working environment that motivates the work and the compensation awarded aims to exert effort to achieve results because they experience a sense of job satisfaction made by top management*⁸⁷ (dengan lingkungan kerja yang memotivasi serta kompensasi yang diberikan bertujuan untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil karena mereka mengalami rasa kepuasan kerja yang dibuat oleh manajemen puncak).

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan perumusan hipotesis sebagai berikut “Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja”.



Gambar II.1
Kerangka Teori Hubungan Antar Variabel

⁸⁷ Donald L. Caruth & Gail D. Handlogten, *Managing Compensation (And Understanding It Too)*. (United States Of America: Quorum Books, 2001), P. 13

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan perumusan hipotesis sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang peneliti rumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di 3 SMK Swasta daerah Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. Sekolah-sekolah tersebut terdiri dari SMK Al-Ihsan yang beralamat di Jl. Raya Masjid Al-Ihsan Kav. DKI Blok Bz, Meruya Utara, Kembangan, Jakarta Barat, SMK Bina Insan Mandiri yang beralamat di Jl. Raya Meruya Hilir Komp. Pqt, Srengseng, Kembangan, Jakarta Barat dan SMK Satria yang beralamat di Jl. Raya Srengseng No. 26 A, Kembangan, Jakarta Barat. Tempat-tempat tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang sama yakni sama-sama berstatus sekolah swasta, berada di kecamatan kembangan, memiliki jurusan akuntansi, dan memiliki berbagai tingkat pendidikan (SD,SMP dan SMK). Adapun waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu bulan Mei - Juni 2017.

C. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁸⁸ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional.

Menurut Kerlinger metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.⁸⁹ Dalam metode survey peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test wawancara terstruktur dan sebagainya. Sedangkan, pendekatan korelasional dapat diartikan sebagai sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi.⁹⁰ Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

D. Populasi dan Sampling

1. Populasi Terjangkau

Menurut Sugiyono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas atau karakteristik

⁸⁸Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D, (Bandung : Alfabeta, 2012), p.2

⁸⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, (Bandung:Alfabeta, 2010), p.7

⁹⁰ Husein umar, Metode Riset Bisnis, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama ,2002),p. 47

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁹¹ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah guru SMK swasta di kecamatan Kembangan, Jakarta Barat sebanyak 239 guru. Data jumlah guru setiap sekolah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1
Jumlah Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan,
Jakarta Barat

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMK AL-IHSAN	18
2	SMK BINA INSAN MANDIRI	40
3	SMK SATRIA	70
4	SMK SUMPAH PEMUDA	62
5	SMK REFORMASI	10
6	SMK YMIK	39
Jumlah		239

Sumber : Data diperoleh dari masing-masing sekolah

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru SMK Al-Ihsan, SMK Bina Insan Mandiri, dan SMK Satria yang berjumlah 128 guru. Populasi terjangkau tersebut dipilih berdasarkan beberapa karakteristik yakni sekolah yang memiliki lebih dari satu tingkat satuan pendidikan (terdapat SD,SMP dan SMK), sekolah yang memiliki bidang keahlian akuntansi, dan berada di kecamatan kembangan serta di kelurahan yang berbeda.

2. Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁹² Untuk menentukan sampel, terlebih dahulu menentukan

⁹¹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D, (Bandung : Alfabeta, 2012), p.80

⁹²*Ibid*,p.81

luas dan sifat-sifat populasi serta memberikan batasan-batasan yang tegas, baru kemudian menetapkan sampel. Sampel diambil berdasarkan tabel *Isaac & Michael* dengan taraf kesalahan 5%.⁹³

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi memiliki anggota yang tidak homogen.⁹⁴

Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui rumus yang dikembangkan dari *Isaac dan Michael*.⁹⁵

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

s = sampel

λ^2 dengan $dk = 1$, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

P = Q = 0,5

d = 0,05

Perhitungan :

$$s = \frac{3,841 \cdot 128 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,05)^2(127) + 3,841 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$s = \frac{122,912}{1,27775}$$

$$s = 96,19 = 96$$

⁹³*Ibid.*, p. 86

⁹⁴*Ibid.*, p.82

⁹⁵*Ibid.*,p.87

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Isaac Michael dengan taraf kesalahan 5%, dengan jumlah populasi terjangkau 128 guru maka diperlukan 96 guru yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, sehingga pembagian sampel per sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Teknik Pengambilan Sampel

No	Sekolah	Jumlah Guru	Sampel
1	SMK AI-IHSAN	18	$18/128 \times 96 = 13$
2	SMK BINA INSAN MANDIRI	40	$40/128 \times 96 = 30$
3	SMK SATRIA	70	$70/128 \times 96 = 53$
Jumlah		128	96

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu kompensasi (variabel X1) dan lingkungan kerja (variabel X2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk untuk mengumpulkan data kemudian melakukan analisis data statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁶

Penelitian ini menggunakan data primer dalam pengumpulan data untuk variabel X1, X2 dan Y. Sumber data primer adalah data dapat dikumpulkan langsung oleh peneliti.⁹⁷

⁹⁶*Ibid.*, p. 8

⁹⁷ Husain Usman, Pengantar Statistika, (Jakarta: Bumi Aksara). 2008. p.20

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner (angket) kepada guru SMK Al-Ihsan, SMK Bina Insan Mandiri, dan SMK Satria.

Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁹⁸ Adapun instrumen untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Y)

- a) Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan dengan sikap dan perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya serta penghargaan yang diterima.

- b) Deskripsi Operasional

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan dengan sikap dan perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya serta penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja diukur dengan indikator pemenuhan kebutuhan, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi dan rekan kerja.

Sub indikator dari pemenuhan kebutuhan yaitu kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Sub indikator pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang menyenangkan, memberikan kesempatan untuk belajar dan kesesuaian keahlian dengan pekerjaan. Sub indikator dari

⁹⁸ Sugiyono, *Op.Cit.*, p.142

supervisi yaitu adanya keadilan dan kompetensi penugasan dari atasan serta adanya bimbingan dan bantuan dari atasan. Sub indikator dari promosi yaitu keadilan untuk mendapatkan promosi dan adanya kesempatan untuk maju. Peneliti menggunakan skala likert dalam penyusunan instrument. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut. dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun *item-item* instrumen yang berupa pernyataan.⁹⁹

c) Kisi-Kisi Instrumen

Kisi- kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi- kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat dari pada tabel III.3 berikut ini:

⁹⁹ Ibid.,p.93

Tabel III.3

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sub-Indikator	Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Pemenuhan Kebutuhan	Primer	1,2,13	7,32	7,32	1,2,13	
		Sekunder	3,21,29		29	3,21	
		Tersier	14,31	22	31	14	22
2.	Pekerjaan itu Sendiri	Pekerjaan yang menyenangkan	33,38	4,15,39	4	33,38	15,39
		Memberi kesempatan untuk belajar	12,23,35			12,23,35	
		Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	5,8,19			5,8,19	
3.	Supervisi	Adanya keadilan dan kompetensi penugasan dari atasan	40	20,24,	24	40	20
		Adanya bimbingan dan bantuan dari atasan	9,16,27, 36	30,34	16	9,27,36	30,34
4.	Promosi	Keadilan untuk mendapatkan promosi	6,26	11,28,3 7	37	6,26	11,28,
		Adanya kesempatan untuk maju	17			17	
5.	Rekan Kerja		10,25	18		10,25	18
Jumlah			26	14	8	23	9
			40 item			32 item	

Sumber : Data diolah peneliti

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *Likert* telah disediakan alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR) Tidak Setuju (TS),

Sangat Tidak Setuju. Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari setiap butir pertanyaan. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: diolah oleh penulis

d. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.¹⁰⁰

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrument menggunakan skala *likert* yang mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.4.

¹⁰⁰ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, (Bandung:Alfabeta, 2015), p. 348

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk mengetahui seberapa besar butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari kepuasan kerja. Kemudian setelah disetujui, selanjutnya instrumen diuji cobakan secara acak kepada guru SMK Sumpah Pemuda berjumlah 30 orang. Alasan peneliti menjadikan SMK Sumpah Pemuda menjadi tempat dilaksanakannya uji coba, karena memiliki kesamaan dengan tempat penelitian yang dilakukan yaitu terletak di wilayah Kembangan, dengan status sekolah swasta, memiliki jurusan akuntansi serta sekolah tersebut memiliki berbagai tingkat pendidikan seperti SD,SMP,SMK dan SMA.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{[\sum x^2][\sum y^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian X dan Y

x^2 = Kuadrat dari x

y^2 = Kuadrat dari y¹⁰¹

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 125

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft Excel. Berdasarkan perhitungan uji validitas, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid (drop) dan sebaiknya tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan, maka dari 40 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 8 butir pertanyaan drop atau sebesar 20% dan pernyataan yang valid dan tetap digunakan adalah sebanyak 32 butir pernyataan atau sebesar 80%.

e. Pengujian Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, maka pengujian yang selanjutnya dilakukan adalah penghitungan reliabilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien Reliabilitas Instrumen

k = jumlah butir instrumen

$\sum Si^2$ = Varians butir

St^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$St^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

St^2 = varians butir

$\sum x^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = jumlah butir soal yang dikudratkan¹⁰²

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2010. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil reliabilitas instrument kepuasan kerja sebesar 0,918. Nilai sebesar 0,918 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka instrumen ini memiliki reliabilitas sangat tinggi yakni sebesar 91,8%.

2. Kompensasi

a) Definisi Konseptual

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atau pembayaran atas kontribusi pemberian tenaga dan pikiran yang dilakukan demi kemajuan organisasinya guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

b) Definisi Operasional

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atau pembayaran atas kontribusi pemberian tenaga dan pikiran yang dilakukan demi kemajuan organisasinya guna

¹⁰² *Ibid.*, p. 13

mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi diukur dengan indikator kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Sub-indikator kompensasi finansial memiliki yaitu gaji, tunjangan dan asuransi. Sub-indikator dari kompensasi non-finansial yaitu pujian, pengaturan kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi. Peneliti menggunakan skala likert dalam penyusunan instrument. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun *item-item* instrumen yang berupa pernyataan.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Kisi- kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi- kisi instrumen yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang pernyataan yang diberikan kepada responden terkait kompensasi dengan indikator yang telah ditentukan. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat dari pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5

Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi

No.	Indikator	Sub-Indikator	Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	Finansial	Gaji	1,12,19,24,26	28,32		1,12,19,24,26	28,32
		Tunjangan	2,20,25.	11,29		2,20,25.	11,29
		Asuransi	3,10,18			3,10,18	
2	Non-Finansial	Pujian	9,13,17,21	4,30,	9,17,21	13	4,30,
		Pengaturan Kerja yang Luwes	5,8,16,22	14	8	5,16,22	14
		Kantor yang bergengsi	6,15,23,27,31	7	7,23	6,15,27,31	
Jumlah			24	8	6	19	7

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *Likert* telah disediakan alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju. Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari setiap butir pertanyaan. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.6
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: diolah oleh penulis

d) Pengujian Instrumen Penelitian

1) Pengujian Validitas

Proses penyusunan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusunan instrumen dengan skala *likert* yang mengacu pada indikator variabel kompensasi seperti terlihat pada tabel III.6. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan pengujian validitas ini, yaitu seberapa besar butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari kompensasi. Kemudian setelah disetujui, selanjutnya instrumen diuji cobakan secara acak kepada guru SMK Sumpah Pemuda berjumlah 30 orang.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{[\sum x^2][\sum y^2]}}$$

Keterangan :

rx_y = koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian X dan Y

x^2 = Kuadrat dari x

y^2 = Kuadrat dari y¹⁰³

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft Excel. Berdasarkan perhitungan uji validitas, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid (drop) dan sebaiknya tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan, maka dari 32 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 6 butir pertanyaan drop atau sebesar 18,75% dan pernyataan yang valid dan tetap digunakan adalah sebanyak 26 butir pernyataan atau sebesar 81,25%.

2) Pengujian Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, maka pengujian yang selanjutnya dilakukan adalah penghitungan reliabilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

¹⁰³ *Ibid.*, p. 125

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien Reliabilitas Instrumen

k = jumlah butir instrumen

$\sum Si^2$ = Varians butir

St^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$St^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

St^2 = varians butir

$\sum x^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x^2)$ = jumlah butir soal yang dikudratkan¹⁰⁴

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2010. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil reliabilitas instrument kompensasi sebesar 0,908. Nilai sebesar 0,908 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka instrumen ini memiliki reliabilitas sangat tinggi yakni sebesar 90,8%.

¹⁰⁴ *Ibid.*, hlm. 13

3. Lingkungan kerja

a) Definisi Konseptual

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b) Definisi Operasional

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja diukur dengan indikator lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

Sub indikator lingkungan fisik yakni lokasi kantor, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, kebersihan dan rancangan gedung. Sub indikator lingkungan non-fisik yaitu rasa aman dan hubungan yang harmonis. Peneliti menggunakan skala likert dalam penyusunan instrument. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun *item-item* instrumen yang berupa pernyataan.

c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi- kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi- kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan juga untuk memberikan gambaran tentang pernyataan atau pertanyaan yang akan diberikan kepada responden

terkait lingkungan kerja dengan indikator yang telah ditentukan. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat dari pada tabel III.7 berikut ini:

Tabel III.7

Kisi-Kisi Instrument Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Sub-Indikator	Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	Fisik	Lokasi Kantor	1	10,24		1	10,24
		Penerangan	2,31	11,23	11	2,31	23
		Sirkulasi Udara	3,12,32	25		3,12,32	25
		Kebisingan	4	13,22	22	4	13
		Fasilitas	5,14,21,27	26	21	5,14,27	26
		Kebersihan	6,15,28		6	15,28	
		Rancangan gedung	7,16,20	17	16	7,2	17
2	Non-Fisik	Rasa Aman	18,29	8		18,29	8
		Hubungan yang harmonis	9,19,33	30	9	19,33	30
Jumlah			22	11	6	18	9
			33			27	

Sumber : Data diolah peneliti

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *Likert* telah disediakan alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju. Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.8
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: diolah oleh penulis

- d) Pengujian Instrumen Penelitian
- 1) Pengujian Validitas

Proses penyusunan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada tabel III.8. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk mengetahui seberapa besar butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari lingkungan kerja. Kemudian setelah disetujui, selanjutnya instrumen diuji cobakan secara acak kepada guru SMK Sumpah Pemuda berjumlah 30 orang.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{[\sum x^2][\sum y^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian X dan Y

x^2 = Kuadrat dari x

y^2 = Kuadrat dari y¹⁰⁵

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft Excel. Berdasarkan perhitungan uji validitas, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid (drop) dan sebaiknya tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan, maka dari 33 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 6 butir pertanyaan drop atau sebesar 18,18% dan pernyataan yang valid dan tetap digunakan adalah sebanyak 27 butir pernyataan atau sebesar 81,82%.

2) Pengujian Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, maka pengujian yang selanjutnya akan dilakukan adalah penghitungan reliabilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

¹⁰⁵ *Ibid.*, hlm. 125

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien Reliabilitas Instrumen

k = jumlah butir instrumen

$\sum Si^2$ = Varians butir

St^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$St^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

St^2 = varians butir

$\sum x^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = jumlah butir soal yang dikudratkan¹⁰⁶

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2010. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil reliabilitas instrument lingkungan kerja sebesar 0,908. Nilai sebesar 0,908 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka instrumen ini memiliki reliabilitas sangat tinggi yakni sebesar 90,8%.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 13

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan terlebih dahulu apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.¹⁰⁷

Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogrov-Smirnov. Peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov karena data yang diuji lebih dari 50 responden.¹⁰⁸ Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang *linear* atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linear*. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi (*Linierity*) $< 0,05$.¹⁰⁹ Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat output pada *ANOVA Table*, jika taraf

¹⁰⁷ Sugiyono, *Op. Cit.*, p. 75

¹⁰⁸ Haryadi Sarjono. *SPSS vs LISREL*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011) p. 63

¹⁰⁹ Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, p.73

signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$ maka pengaruh antar variabel adalah linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.¹¹⁰

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

¹¹⁰ *Ibid.*, p.81

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians secara residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.¹¹¹ Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatterplot*. Kriteria pengujian ini yaitu :

- 1) Apabila titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Apabila titik-titik menyebar secara acak di bagian atas dan bawah angka nol dari sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel dimana variabel lainnya dianggap dikendalikan atau dibuat tetap. Hal ini dimaksudkan agar hubungan kedua variabel tidak dipengaruhi oleh faktor lain.¹¹² Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah.¹¹³

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X₁ bila X₂ konstan:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} \times r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

¹¹¹ Haryadi Sarjono. Op.Cit., p.66

¹¹² Ibid,22

¹¹³ Edi Riadi, Metode Statistika Parametik & Non-Parametik (Tangerang Putaka Mandiri,2014)., p. 120

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X₂ bila X₁ konstan:

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} \times r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut : ¹¹⁴

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai variabel dependen (Y) apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.¹¹⁵ Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi ganda (R), Uji Koefisien regresi secara parsial (Uji t) , Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F) dan analisis determinasi (R²).

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

¹¹⁴ Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, p.22

¹¹⁵ *Ibid*, p.61

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:¹¹⁶

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan:

$$\alpha = \hat{Y} - \alpha_1\bar{X}_1 - \alpha_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

X1 = kompensasi

X2 = Lingkungan kerja

α = Nilai harga Y bila X=0

b1 = Koefisien regresi kompensasi (X1)

b2 = Koefisien regresi lingkungan kerja (X2)

b. Analisis Korelasi Ganda (R)

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,...Xn) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Semakin

¹¹⁶ Ibid, p.61

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, begitu pula sebaliknya.

Rumus korelasi ganda dengan dua variabel independen adalah:¹¹⁷

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2 r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

Dimana:

$R_{y.x_1.x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

R_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$R_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

c. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).¹¹⁸ Rumus t hitung pada analisis regresi yaitu mencari signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan rumus:¹¹⁹

¹¹⁷ *Ibid*, p.65

¹¹⁸ *Ibid*, 68

¹¹⁹ *Ibid*, p.73

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Skor signifikan koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi produk moment

n = Banyak sampel atau data

Kriteria pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

d. Uji Koefisien Regesi secara Simultan (Uji F)

Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Rumus dari uji F adalah sebagai berikut:¹²⁰

¹²⁰*Ibid.*, p. 67

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah data

Kriteria pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 3) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 4) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

e. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Perhitungan koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase dengan rumus sebagai berikut:¹²¹

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana:

- KD = Koefisien determinasi
 r_{xy}^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi product moment

¹²¹ *Ibid.*, p. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

Data kepuasan kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala likert dan dengan indikator pemenuhan kebutuhan, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi dan rekan kerja. Jumlah item yang digunakan untuk uji coba sebanyak 40 pernyataan dengan jumlah yang drop sebanyak 8 item sehingga yang digunakan pada uji final berjumlah 32 item. Berdasarkan hasil perhitungan dari kuesioner yang diisi oleh 96 guru yang menjadi sampel dalam penelitian. Maka diperoleh skor tertinggi sebesar

153, skor terendah sebesar 103, skor rata-rata sebesar 127,45 , skor varian sebesar 110,14 dan skor simpangan baku sebesar 10,49.

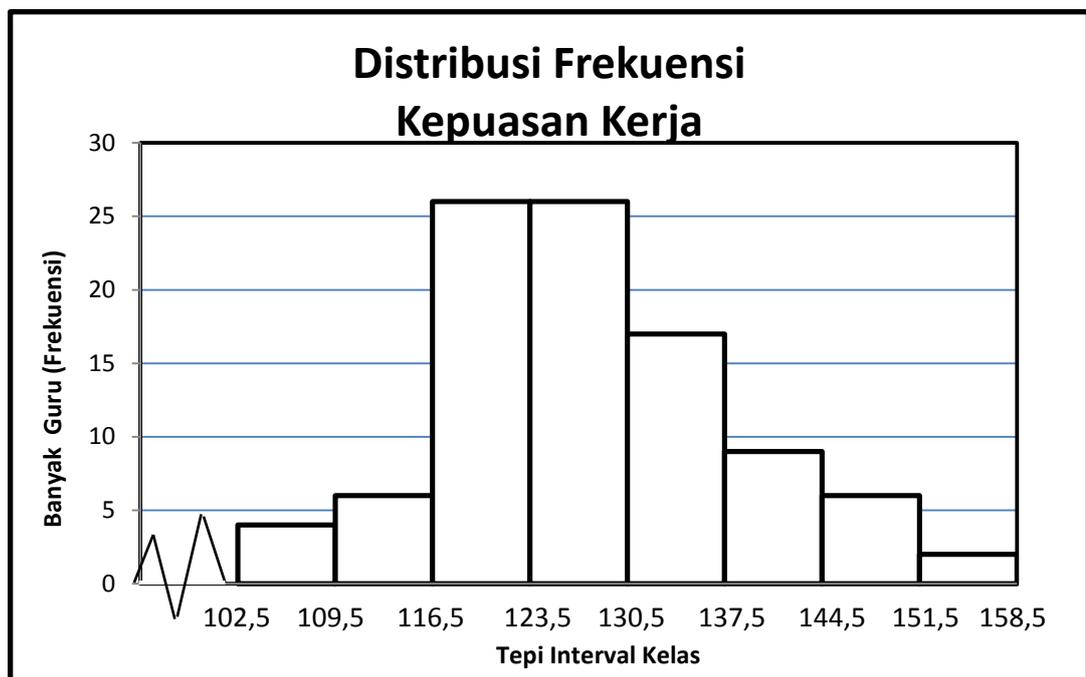
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 50, kelas interval sebanyak 8 dan panjang kelas interval yakni 7.

Tabel IV.1.
Distribusi Frekuensi Variabel Y
(Kepuasan Kerja)

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	103 - 109	102,5	109,5	4	4,17 %
2	110 - 116	109,5	116,5	6	6,25 %
3	117 - 123	116,5	123,5	26	27,08 %
4	124 - 130	123,5	130,5	26	27,08 %
5	131 - 137	130,5	137,5	17	17,71 %
6	138 - 144	137,5	144,5	9	9,38 %
7	145 - 151	144,5	151,5	6	6,25 %
8	152 - 158	151,5	158,5	2	2,08 %
Jumlah				96	100,00 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi di atas mengenai variabel kepuasan kerja (variabel Y) , berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram.



Gambar IV.1

Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Sumber : Data Penelitian diolah peneliti tahun 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi serta grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi untuk variabel kepuasan kerja guru adalah 26 yang terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu antara 117-123 dan interval kelas ke-4 (empat) yaitu antara 124 – 130 dengan frekuensi relatif sebesar 27,08 %, sedangkan frekuensi terendah adalah 2 yang terletak pada interval kelas ke-8 (delapan) yaitu antara 152 – 158 dengan frekuensi relatif sebesar 2,08%. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa guru SMK Swasta di kecamatan Kembangan, Jakarta Barat memiliki kepuasan kerja yang di atas rata-rata yakni sebanyak 47 guru, sedangkan kepuasan kerja di bawah rata-rata sebanyak 49 guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru

SMK Swasta di Kecamatan Kembangan memiliki kepuasan kerja yang cukup namun cenderung rendah.

Data kepuasan kerja guru berdasarkan perhitungan skor rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Total Skor	Jumlah Butir	Rata-rata	Persentase (%)
1	Pemenuhan Kebutuhan	2550	7	364,29	19,21
2	Pekerjaan Itu Sendiri	4121	10	412,10	21,73
3	Supervisi	2597	7	371,00	19,56
4	Promosi	1801	5	360,20	19,00
5	Rekan Kerja	1166	3	388,67	20,50
Total		12235	32	1896,252	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2017

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki persentase yang berbeda. Kepuasan kerja yang paling tinggi terletak pada indikator pekerjaan itu sendiri yakni sebesar 21,73 % dengan sub-indikator pekerjaan yang menyenangkan, memberikan kesempatan untuk belajar dan kesesuaian keahlian dengan pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru akan merasa puas terhadap pekerjaannya jika mereka merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu guru juga akan merasa puas jika pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat serta kemampuan mereka bahkan dapat menambah pengetahuan mereka. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah terletak pada indikator promosi yakni sebesar 19 % dengan sub indikator keadilan

untuk mendapatkan promosi dan kesempatan untuk maju. Hal tersebut mengindikasikan bahwa banyak guru yang belum puas terhadap peluang promosi yang terdapat di sekolah mereka. Kurang adilnya kesempatan yang diberikan kepada para guru membuat para guru merasa karier mereka sulit untuk berkembang.

Selanjutnya, data kepuasan kerja berdasarkan perhitungan skor rata-rata sub indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV. 3
Rata-rata Hitung Skor Sub-Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	%
1.	Pemenuhan Kebutuhan	Primer	3	1045	348,3333	8,31
		Sekunder	2	816	408	9,74
		Tersier	2	689	344,5	8,22
2	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menyenangkan	4	1674	418,5	9,99
		Memberi kesempatan untuk belajar	3	1207	402,3333	9,60
		Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	3	1240	413,3333	9,87
3	Supervisi	Adanya keadilan dan kompetensi penugasan dari atasan	2	736	368	8,78
		Adanya bimbingan dan bantuan dari atasan	5	1861	372,2	8,88
4	Promosi	Keadilan untuk mendapatkan promosi	3	1048	349,3333	8,34
		Adanya kesempatan untuk maju	2	753	376,5	8,99
5	Rekan Kerja		3	1166	388,6667	9,28
Total Keseluruhan			32	12235	4189,7	100

Berdasarkan tabel perhitungan skor sub indikator di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang paling tinggi terletak pada sub indikator pekerjaan yang menyenangkan dengan rata-rata hitung 9,99 %. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “saya merasa senang jika anak didik saya berhasil”. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru merasa puas apabila anak didiknya dapat memahami pelajaran serta memperoleh prestasi yang baik. Keberhasilan anak didik akan membuat guru merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan oleh guru berarti tidak sia-sia. Sedangkan, kepuasan kerja yang paling rendah terletak pada sub indikator pemenuhan kebutuhan tersier dengan rata-rata hitung sebesar 8,22%. Skor pernyataan terendah terletak pada pernyataan “dengan menjadi guru, saya dapat melakukan investasi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru merasa belum puas karena kurangnya pemenuhan kebutuhan terutama untuk melakukan investasi. Banyak guru yang belum bisa melakukan investasi untuk masa depannya.

Selanjutnya, kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan berdasarkan perhitungan skor rata-rata setiap sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.4

Rata-Rata Skor Variabel Kepuasan Kerja per Sekolah

No.	Nama Sekolah	Rata-Rata Skor	Persentase (%)
1	SMK Al-Ihsan	129,62	33,77
2	SMK Bina Insan Mandiri	127,00	33,09
3	SMK Sumpah Pemuda	127,17	33,14
Jumlah		383,79	100

Berdasarkan perhitungan rata-rata skor setiap sekolah dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tertinggi yakni dari SMK Al-Ihsan dengan rata-rata skor 129,62 atau 33,37%. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMK Al-Ihsan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya.

2. Variabel Bebas

a. Kompensasi (Variabel X1)

Data kompensasi merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala likert dengan indikator finansial dan non-finansial. Jumlah item yang digunakan untuk uji coba sebanyak 32 pernyataan dengan jumlah yang drop sebanyak 6 item sehingga yang digunakan pada uji final berjumlah 26 item. Berdasarkan hasil perhitungan di atas yang diisi oleh 96 responden yang menjadi sampel dalam penelitian maka diperoleh skor tertinggi sebesar 109, skor terendah sebesar 78, skor rata-rata sebesar 92,96, skor varians sebesar 45,85, dan skor simpangan baku sebesar 6,77.

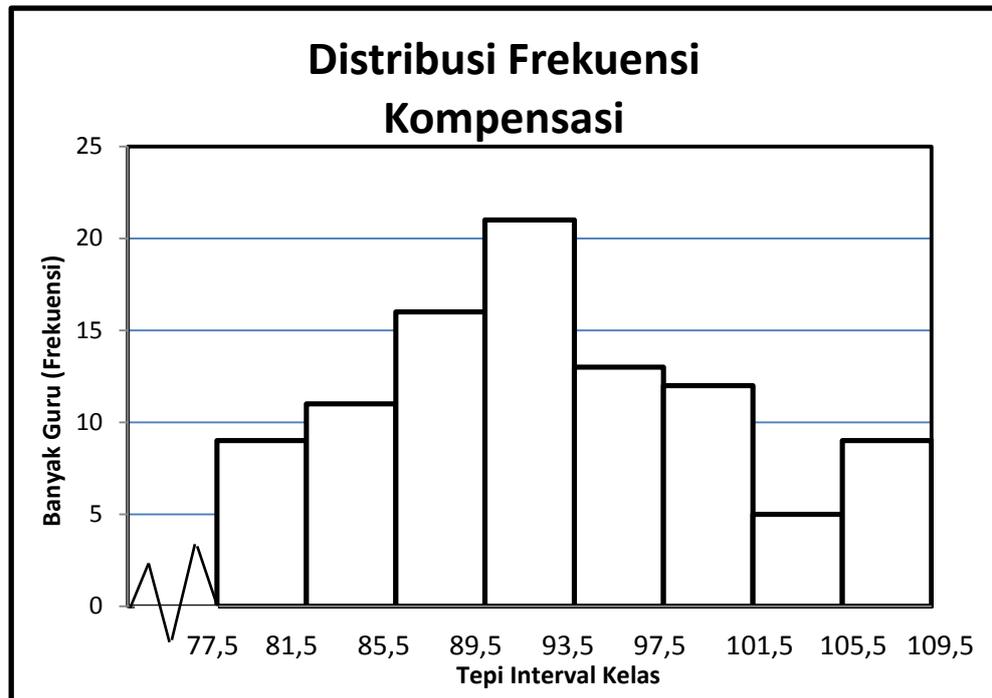
Distribusi frekuensi data kompensasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 31, kelas interval sebanyak 8 dan panjang kelas interval yakni 4.

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	78 - 81	77,5	81,5	3	3,13 %
2	82 - 85	81,5	85,5	11	11,46 %
3	86 - 89	85,5	89,5	18	18,75 %
4	90 - 93	89,5	93,5	22	22,92 %
5	94 - 97	93,5	97,5	19	19,79 %
6	98 - 101	97,5	101,5	11	11,46 %
7	102 - 105	101,5	105,5	8	8,33 %
8	106 - 109	105,5	109,5	4	4,1667 %
Jumlah				96	100,00 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi di atas mengenai variabel kompensasi, berikut ini ditampilkan dalam bentuk grafik histogram.



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X1 (Kompensasi)

Sumber : Data Penelitian diolah peneliti tahun 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi serta grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi untuk variabel kompensasi adalah 22 yang terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu antara 90– 93 dengan frekuensi relatif sebesar 22,92 %, sedangkan frekuensi terendah adalah 3 yang terletak pada interval kelas ke-1 (satu) yaitu antara 78 – 82 dengan frekuensi relatif sebesar 3,13%.

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa guru SMK Swasta di kecamatan Kembangan, Jakarta Barat yang merasa memiliki kompensasi yang di atas rata-rata yakni sebanyak 48 guru, sedangkan guru yang merasa bahwa kompensasinya di bawah rata-rata sebanyak 48 guru. Sehingga dapat

dikatakan bahwa guru SMK swasta di kecamatan Kembangan memiliki kompensasi yang cukup.

Data kompensasi guru berdasarkan perhitungan skor rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Kompensasi

No	Indikator	Jumlah Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	%
1.	Finansial	15	4860	324	46,72
2	Non Finansial	11	4064	369,4545	53,28
Total Keseluruhan		26	8924	693,455	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2017

Berdasarkan rata - rata hitung skor indikator kompensasi di atas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi tertinggi terletak pada indikator kompensasi non-finansial sebesar 53,28% dengan sub indikator pengaturan kerja yang luwes, pujian dan kantor yang bergengsi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tertinggi yang diterima oleh guru yaitu kompensasi non-finansial yang berupa pujian yang diterima oleh guru, pengaturan kerja yang luwes serta tempat mengajar yang bergengsi. Sedangkan, persentase untuk kompensasi finansial sebesar 46,72%. Hal

tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial guru lebih rendah dibanding kompensasi yang berbentuk non-finansial. Tidak sedikit guru yang merasa bahwa kompensasi finansial yang mereka terima belum sesuai dengan yang seharusnya mereka dapatkan atau yang diharapkan oleh mereka.

Selanjutnya, data kompensasi berdasarkan perhitungan skor rata-rata sub indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.7
Rata-rata Hitung Skor Sub-Indikator Variabel Kompensasi

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	%
1.	Finansial	Gaji	7	2213	316,1429	15,29
		Tunjangan	5	1737	347,4	16,81
		Asuransi	3	910	303,3333	14,67
2	Non Finansial	Pujian	3	1010	336,6667	16,29
		Pengaturan Kerja yang Luwes	4	1477	369,25	17,86
		Kantor yang bergengsi	4	1577	394,25	19,07
Total Keseluruhan			26	8924	2067,04	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2017

Berdasarkan tabel perhitungan skor sub indikator di atas dapat diketahui bahwa kompensasi yang paling tinggi terletak pada sub indikator kantor yang bergengsi dengan rata-rata hitung 19,07 %. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “sekolah tempat saya mengajar memiliki citra baik di masyarakat”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diterima guru lebih mendominasi dibandingkan kompensasi non-finansial. Dimana para guru merasa senang jika tempat mereka mengajar

memiliki citra yang baik sehingga mereka bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak merasa malu terhadap sekolah tempat mereka mengajar. Sedangkan, kompensasi yang paling rendah terletak pada sub indikator asuransi dengan rata-rata hitung sebesar 14,67%. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa guru belum menerima asuransi dari sekolah tempat mereka mengajar. Skor pernyataan terendah terletak pada pernyataan negatif “pujian dari berbagai pihak tidak mempengaruhi kinerja saya”. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru merasa kompensasi berupa pujian dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Selanjutnya, kompensasi guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan berdasarkan perhitungan skor rata-rata setiap sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.8

Rata-Rata Skor Variabel Kompensasi per Sekolah

No.	Nama Sekolah	Rata-Rata Skor	Persentase (%)
1	SMK Al-Ihsan	91,08	32,71
2	SMK Bina Insan Mandiri	95,13	34,17
3	SMK Sumpah Pemuda	92,19	33,11
Jumlah		278,40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2017

Berdasarkan perhitungan rata-rata skor setiap sekolah, dapat diketahui bahwa kompensasi yang memadai yaitu terdapat di SMK Bina Insan Mandiri dengan rata-rata skor 95,13 atau 34%. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru

SMK Bina Insan Mandiri merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup memadai.

b. Lingkungan Kerja (Variabel X2)

Data lingkungan kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala likert dengan indikator lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jumlah item yang digunakan untuk uji coba sebanyak 33 pernyataan dengan jumlah yang drop sebanyak 6 item sehingga yang digunakan pada uji final berjumlah 27 item. Berdasarkan hasil perhitungan di atas yang diisi oleh 96 responden yang menjadi sampel dalam penelitian maka diperoleh skor tertinggi sebesar 121, skor terendah sebesar 90, skor rata-rata sebesar 104,59, skor varians sebesar 64,56 dan skor simpangan baku sebesar 8,03.

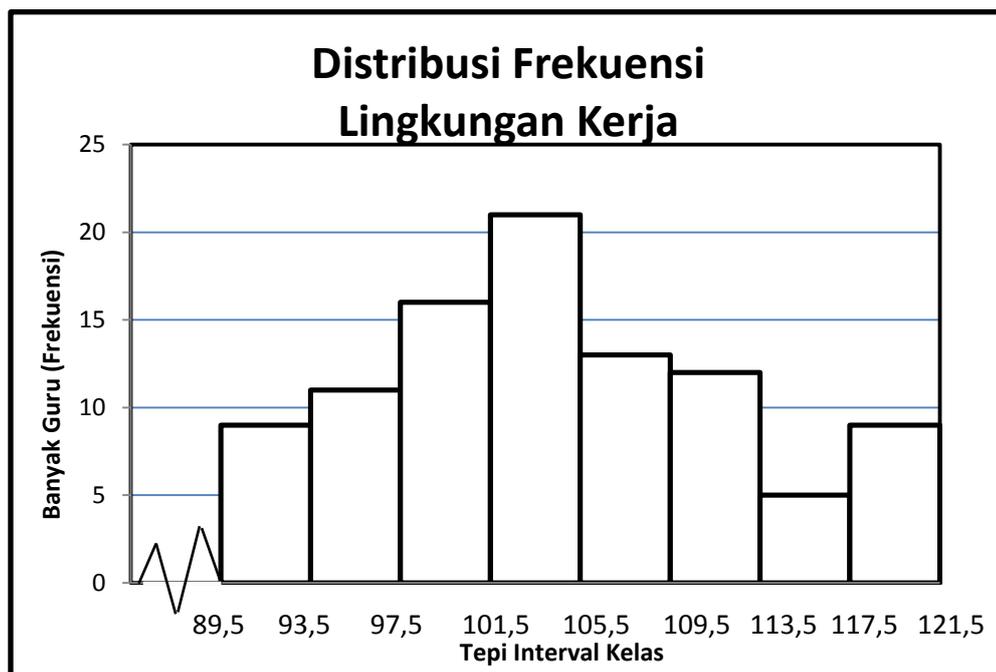
Distribusi frekuensi data lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 31, kelas interval sebanyak 8 dan panjang kelas interval yakni 4

Tabel IV.9
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	90 - 93	89,5	93,5	9	9,38 %
2	94 - 97	93,5	97,5	11	11,46 %
3	98 - 101	97,5	101,5	16	16,67 %
4	102 - 105	101,5	105,5	21	21,88 %
5	106 - 109	105,5	109,5	13	13,54 %
6	110 - 113	109,5	113,5	12	12,50 %
7	114 - 117	113,5	117,5	5	5,21 %
8	118 - 121	117,5	121,5	9	9,38 %
Jumlah				96	100,00 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2017

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi di atas mengenai variabel lingkungan kerja, berikut ini diajukan dalam bentuk grafik histogram.



Gambar IV.3.
Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi serta grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi untuk variabel lingkungan kerja adalah 21 yang terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu antara 102-105 dengan frekuensi relatif sebesar 21,88 %, sedangkan frekuensi terendah adalah 5 yang terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yaitu antara 114-117 dengan frekuensi relatif sebesar 5,21%. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa guru SMK Swasta di kecamatan Kembangan, Jakarta Barat yang memiliki lingkungan kerja yang di atas rata-rata yakni sebanyak 53 guru, sedangkan guru yang memiliki lingkungan kerja di bawah rata-rata sebanyak 43 guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja guru SMK swasta di kecamatan Kembangan Jakarta Barat sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi.

Data lingkungan kerja guru berdasarkan perhitungan skor rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.10
Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Jumlah Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	Persentase (%)
1.	Fisik	21	7736	368,381	48,95
2	Non-Fisik	6	2305	384,167	51,05
Total		27	10041	752,55	100

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2017

Berdasarkan rata - rata hitung skor indikator lingkungan kerja di atas, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tertinggi terletak pada indikator lingkungan kerja non-fisik sebesar 51,05% dengan sub indikator pengaturan rasa aman dan hubungan yang harmonis. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru sudah merasa amanketika berada di lingkungan kerjanya. Selain itu para guru merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan seluruh pihak yang ada di lingkungan kerjanya. Sedangkan, persentase untuk lingkungan kerja fisik sebesar 48,95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berupa lokasi kantor, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, kebersihan,dan rancangan gedung masih kurang baik. Ruang kantor guru yang masih terasa pengap serta kelas mengajar yang belum

menggunakan pendingin ruangan menjadi faktor para guru menilai bahwa lingkungan fisik di tempat kerjanya belum maksimal.

Selanjutnya, data lingkungan kerja berdasarkan perhitungan skor rata-rata sub indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.11
Rata-rata Hitung Skor Sub-Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Jumlah skor	Rata-Rata	%
1.	Fisik	Lokasi Kantor	3	1121	373,67	11,12
		Penerangan	3	1140	380,00	11,31
		Sirkulasi Udara	4	1397	349,25	10,39
		Kebisingan	2	721	360,50	10,73
		Fasilitas	4	1466	366,50	10,90
		Kebersihan	2	794	397,00	11,81
		Rancangan Gedung	3	1097	365,67	10,88
2	Non-Fisik	Rasa Aman	3	1137	379,00	11,28
		Hubungan Yang Harmonis	3	1168	389,33	11,58
Total			27	10041	3360,92	100

Berdasarkan tabel perhitungan skor sub indikator di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang paling tinggi terletak pada sub indikator kebersihan dengan rata-rata hitung 10,88 %. Hal ini menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan SMK Swasta di kecamatan Kembangan sudah baik. Sedangkan lingkungan kerja terendah terletak pada sub indikator sirkulasi udara dengan rata-rata hitung sebesar 10,39 %. Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara di lingkungan sekolah kurang baik. Seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya, beberapa SMK swasta di kecamatan Kembangan

belum menggunakan pendingin ruangan untuk ruang kelas. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “sekolah tempat saya bekerja mudah diakses dengan kendaraan umum”. Hal ini mengartikan bahwa lokasi sekolah dapat dikatakan strategid sehingga mudah diakses dengan kendaraan umum. Sedangkan skor terendah terletak pada pernyataan “Adanya AC di ruang kelas membuat saya nyaman dalam mengajar”. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa sekolah belum menggunakan AC sehingga guru merasa kurang nyaman dalam mengajar.

Selanjutnya, lingkungan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan berdasarkan perhitungan skor rata-rata setiap sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.12

Rata-Rata Skor Variabel Lingkungan Kerja per Sekolah

No.	Nama Sekolah	Rata-Rata Skor	Persentase (%)
1	SMK Al-Ihsan	107,31	33,99
2	SMK Bina Insan Mandiri	104,37	33,06
3	SMK Sumpah Pemuda	104,06	32,96
Jumlah		315,73	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2017

Berdasarkan perhitungan rata-rata skor setiap sekolah, dapat diketahui bahwa rata-rata skor lingkungan kerja tertinggi yaitu terdapat di SMK Al-Ihsan dengan rata-rata skor 107,31 atau 33,99%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru SMK Al-Ihsan sudah cukup kondusif.

B. Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan uji persyaratan analisis dan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Data terlebih dahulu dianalisis untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, mengetahui bagaimana linieritasnya, serta mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas atau tidak.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (KS)* dan *normal probably plot*. Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* memiliki tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan *normal probably plot* memiliki kriteria jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* pada SPSS 23.0 menghasilkan output seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.13
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
N		96	96	96	96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92,96	104,59	127,45	,0000000
	Std. Deviation	6,771	8,035	10,495	8,18158754
	Most Extreme Differences	Absolute	,061	,082	,082
	Positive	,061	,082	,082	,041
	Negative	-,039	-,064	-,045	-,058
Test Statistic		,061	,082	,082	,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,123 ^c	,112 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

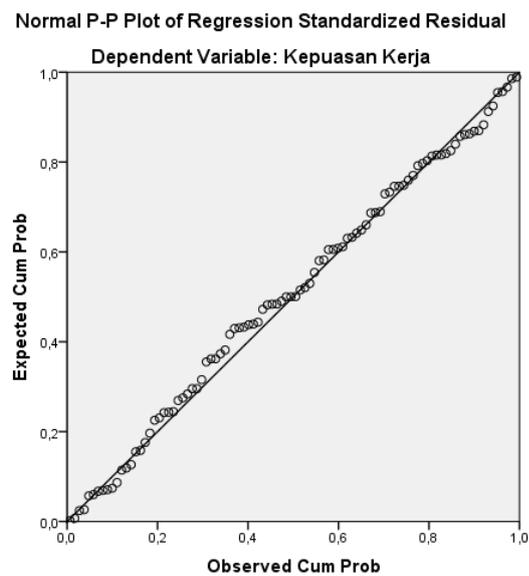
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS v.23.0

Berdasarkan output hasil perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS 23 pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel kepuasan kerja (Y) sebesar $0.112 > 0,05$, nilai signifikansi kompensasi (X2) sebesar $0.200 > 0,05$ dan nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) sebesar $0.123 > 0.05$ serta nilai signifikansi unstandardized residual sebesar $0,200 > 0,05$. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini yakni nilai kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berdistribusi normal. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik.

Selain dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, pengujian normalitas data juga dapat dilihat dengan kurva *normal probably plot* seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar IV.4
Output Normal Probably Plot



Sumber : Output SPSS v.23.0

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja tidak terjadi gangguan normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda bersifat linier atau tidak. Pengambilan keputusan menggunakan *Test for Linearity* dengan melihat output pada *ANOVA Table*,

jika taraf signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$ maka pengaruh antar variabel adalah linear, jika taraf signifikansi pada *deviation from linearity* $< 0,05$ maka pengaruh antarvariabel adalah tidak linear. Pengambilan keputusan juga bisa menggunakan *Test for Linearity* dengan melihat output pada ANOVA Table, jika taraf signifikansi pada *linearity* $< 0,05$ maka pengaruh antarvariabel adalah linear, jika taraf signifikansi pada *linearity* $> 0,05$ pengaruh antarvariabel adalah tidak linear.

Tabel IV.14
Output Means antara X1 dan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups (Combined)		3288,291	27	121,789	1,154	,311
		Linearity	572,240	1	572,240	5,423	,023
		Deviation from Linearity	2716,051	26	104,463	,990	,493
Within Groups			7175,449	68	105,521		
Total			10463,740	95			

Berdasarkan tabel IV.11, dapat dilihat bahwa angka signifikansi dari *Linearity* $0,023 < 0,050$ dan *Deviation from Linierity* adalah $0,493 > 0,05$ yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini yakni kepuasan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang linier.

Tabel IV.15
Output Means antara X2 dan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	5654,084	29	194,968	2,675	,000
		Linearity	3798,175	1	3798,175	52,120	,000
		Deviation from Linearity	1855,909	28	66,282	,910	,599
	Within Groups		4809,656	66	72,874		
Total			10463,740	95			

Sumber : Output SPSS v.23.0.

Berdasarkan tabel IV.12, dapat dilihat bahwa angka signifikansi dari *Linearity* $0,000 < 0,050$ dan *Deviation from Linierity* adalah $0,599 > 0,05$ yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini yakni kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas

Tabel IV.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	22,829	15,289		1,493	,139		
	Kompensasi	,267	,126	,172	2,117	,037	,989	1,011
	Lingkungan Kerja	,763	,106	,584	7,187	,000	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

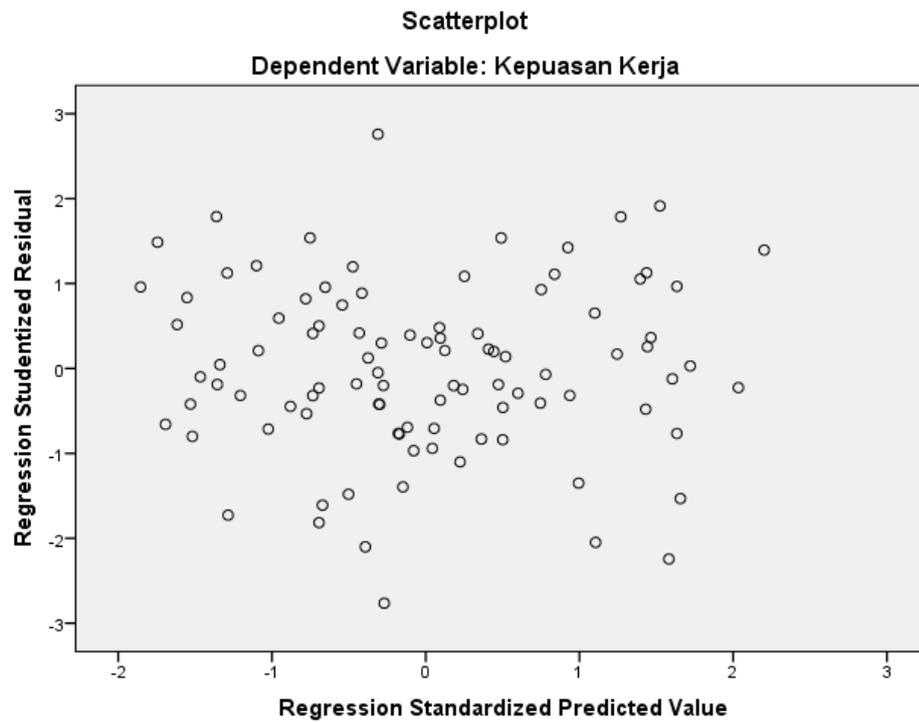
Sumber : Output SPSS v.23.0.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,989 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,011 yang berarti kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian secara residual untuk semua model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola titik titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak beraturan maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Scatterplots dapat dilihat dari output regresi berikut :



Gambar IV.5

Scatterplots of Residual untuk Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS v.23.0.

Dari gambar di atas dapat diketahui titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol secara tidak beraturan maka dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel apabila variabel lainnya konstan (sebagai variabel control), pada pengaruh yang melibatkan variabel bebas.

Tabel IV.17
Uji Korelasi Parsial antara X₁ terhadap Y apabila X₂ tetap

Correlations			Kompensasi	Kepuasan Kerja
Control Variables				
Lingkungan Kerja	Kompensasi	Correlation	1,000	,214
		Significance (2-tailed)	.	,037
		Df	0	93
	Kepuasan Kerja	Correlation	,214	1,000
		Significance (2-tailed)	,037	.
		Df	93	0

Sumber: Ouput SPSS v.23.0

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi parsial antara kompensasi dan kepuasan kerja dimana lingkungan kerja dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu dapat digeneralisasikan atau tidak maka harus dicari t hitung terlebih dahulu. Nilai t_{hitung} dapat dicari sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,214\sqrt{96-3}}{\sqrt{1-0,214^2}} = 2,850$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

n= jumlah data

Sedangkan t_{tabel} dicari pada signifikansi $0,05 / 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan df $(n-2)$ atau $96-2= 94$ diperoleh hasil 1,986. Oleh karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,850 > 1,986$) dan signifikansi ($0,037 < 0,050$) maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja jika lingkungan kerja dikendalikan, dan berlaku untuk seluruh populasi (dapat digeneralisasi).

Tabel IV.18
Uji Korelasi Parsial antara X_2 terhadap Y apabila X_1 tetap

Correlations			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Control Variables				
Kompensasi	Lingkungan Kerja	Correlation	1,000	,598
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	93
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation	,598	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	93	0

*Sumber: Output SPSS v.23.0

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dimana kompensasi dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan positif karena nilai r positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu dapat digeneralisasikan atau tidak maka harus dicari t hitung terlebih dahulu.

Nilai t_{hitung} dapat dicari sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,598\sqrt{96-3}}{\sqrt{1-0,598^2}} = 7,96$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

n = jumlah data atau kasus

Sedangkan t tabel dicari pada signifikansi $0,05 / 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan df ($n-2$) atau $96-2=94$ diperoleh hasil 1,986. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,96 > 1,986$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja jika kompensasi dikendalikan, dan berlaku untuk seluruh populasi (dapat digeneralisasi).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi Berganda

Analisis persamaan regresi berganda ini untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat (variabel Y) jika variabel bebas (variabel X1 dan X2) dinaik turunkan. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi berganda menggunakan SPSS v.23.0

Tabel IV.19
Output Linear Regression (Multiple Regression)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,829	15,289		1,493	,139
	Kompensasi	,267	,126	,172	2,117	,037
	Lingkungan Kerja	,763	,106	,584	7,187	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS v.23.0

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\bar{Y} = 22,829 + 0,267X^1 + 0,763X^2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta (a) sebesar 22,829, artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja guru kurang mendukung atau setara dengan nilai 0, maka kepuasan kerjanya bernilai 22,829.

Nilai koefisien (b1) sebesar 0,267, artinya jika nilai kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan dan lingkungan kerja tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,267. Koefisien bernilai positif artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif, dimana apabila kompensasi guru meningkat maka kepuasan kerja guru meningkat juga.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,763, artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan dan kompensasi tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,763. Koefisien bernilai positif artinya variabel

tersebut memiliki hubungan positif, dimana apabila lingkungan kerja guru meningkat maka kepuasan kerja guru meningkat juga.

b. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Tabel IV.20

Output Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,379	8,269

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS v.23.0

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai R yakni sebesar 0,626. Hal ini berarti bahwa nilai R termasuk kategori (0,60 – 0,799), maka hubungan antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) tergolong kuat.

c. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

- 1) Pengujian Hipotesis 1 (terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru)

Uji t dapat dilihat dalam tabel IV.16 di atas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,117 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan df $(n-k-1)$ atau $96-2-1= 93$. Didapat t_{tabel} adalah 1,985. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,117) > t_{tabel} (1,985)$ sehingga hipotesis 1 diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di Kembangan , Jakarta Barat. T hitung positif artinya pengaruh tersebut positif.

- 2) Pengujian Hipotesis 2 (terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru)

Uji t dapat dilihat dalam tabel IV.16 di atas, diperoleh t_{hitung} sebesar 7,187 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan df $(n-k-1)$ atau $96-2-1= 93$. Didapat t_{tabel} adalah 1,985. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (7,187) > t_{tabel} (1,985)$ sehingga hipotesis 2 diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat

- d. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.21
Uji Koefisiensi Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4104,594	2	2052,297	30,014	,000 ^b
	Residual	6359,146	93	68,378		
	Total	10463,740	95			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Output SPSS v.23.0

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23, dapat dilihat F_{hitung} sebesar 30,014. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel -1) atau $3-1 = 2$, dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) atau $96-2-1 = 93$. Didapat F_{tabel} sebesar 3,09, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,014 > 3,09$). Berdasarkan tabel IV.18 nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

e. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara serentak terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel IV.20 *Model Summary* dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar sebesar 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 39,2%.

C. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan dengan sikap dan perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya serta penghargaan yang diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui bahwa kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan memiliki rata-rata nilai yakni sebesar 127,45. Guru SMK Swasta di kecamatan Kembangan, Jakarta Barat memiliki kepuasan kerja yang di atas rata-rata yakni sebanyak 47 guru, sedangkan kepuasan kerja di bawah rata-rata sebanyak 49 guru. Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa guru SMK Swasta di Kembangan memiliki kepuasan kerja yang cukup puas.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atau pembayaran atas kontribusi pemberian tenaga dan pikiran yang dilakukan demi kemajuan organisasinya guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui bahwa kompensasi guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan memiliki rata-rata nilai sebesar 92,96. Guru yang memiliki kompensasi di atas rata-rata 48 guru, dan memiliki kompensasi di bawah rata-rata juga sebanyak 48 guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa setengah dari jumlah guru swasta yang diteliti menilai bahwa kompensasi yang diterima masih belum memadai namun setengahnya menyatakan bahwa kompensasi yang diterima sudah

memadai. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru SMK Swasta di Kembangan memiliki kompensasi yang cukup.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, koefisien korelasi parsial antara kompensasi dan kepuasan kerja dimana lingkungan kerja dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil uji koefisien regresi parsial antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja guru menyatakan bahwa $t_{hitung} (2,117) > t_{tabel} (1,985)$ dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru. Hasil perhitungan ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Nova, dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.¹²² Selanjutnya teori Tjutju Yuniarsih yang menyatakan dalam bukunya bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk

¹²² Nova Retnowati & Muslichah Erma Widia, *Op.cit.*, p. 3

memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha lebih baik lagi.¹²³ Dan Teori T. Hani Handoko yang menyatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja dan motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.¹²⁴

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja dosen” oleh Rizal Ilbert Populasi dari penelitian ini adalah dosen sebanyak 35 orang yang seluruhnya dijadikan sampel. Hasil tanggapan responden tentang kepuasan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 3,470 yang menggambarkan bahwa secara umum kepuasan kerja dosen di STIKes termasuk dalam kategori baik. Hasil tanggapan responden tentang kompensasi diperoleh skor rata-rata sebesar 3,755 yang menggambarkan bahwa secara umum kompensasi dosen di STIKes termasuk dalam kategori baik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 15,6%. Selanjutnya penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti” oleh A.A.Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati. Hasil

¹²³ Tjuju Yuniarsih & Suwatno, *Op.Cit.*, p. 127

¹²⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:BPFE,2011),p. 155

penelitian tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi 0,368.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang rendah dengan kepuasan kerja. Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja yaitu positif dimana jika kompensasi memadai maka kepuasan kerja akan tinggi, begitupun sebaliknya. Selain memiliki hubungan yang sedang, kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yakni “terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru” dapat diterima. Hipotesis tersebut juga sesuai dengan teori yang telah dijabarkan sebelumnya.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui bahwa lingkungan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan memiliki rata-rata nilai yang cukup tinggi yakni sebesar 104,59. Guru SMK Swasta di kecamatan Kembangan, Jakarta Barat yang memiliki lingkungan kerja yang di atas rata-rata yakni sebanyak 53 guru, sedangkan kepuasan kerja di bawah rata-rata sebanyak 43 guru. Hal tersebut menandakan bahwa sebagian besar guru sudah memiliki lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Namun

masih ada beberapa jumlah guru yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka masih buruk. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja guru SMK swasta di kecamatan Kembangan masuk dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, diketahui bahwa koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dimana kompensasi dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan positif karena nilai r positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan untuk koefisien regresi parsial antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (7,96) > t_{tabel} (1,985)$ sehingga hipotesis 2 “terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru” diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru. Hal ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Fred Luthans, dimana efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.¹²⁵ Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh Veithzel Rivai dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan kepuasan kerja

¹²⁵ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10* (Yogyakarta : Andi, 2006), p. 245

atau ketidakpuasan kerja. Menurut Robbin, seseorang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain, seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, kebijakan organisasi dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk sesuai atau tidak sesuai dengan dirinya.¹²⁶ Selanjutnya, Dave menyatakan bahwa data kualitatif dan kuantitatif mendukung keyakinan kami bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh positif pada produktivitas, kualitas, pelayanan konsumen dan kepuasan kerja.¹²⁷

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar” oleh Djumadi Sandi J dan Anwar Alaydrus. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan SMA Negeri 2 Sendawar. Hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yang bertanda positif semua yakni $Y = 2,769 + 0,371X_1 + 0,411X_2$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hasil perhitungan uji t antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan t hitung > t tabel yakni $2,480 > 2,023$ dan $Sig\ 0,018 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang berjudul “pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali” oleh Bobby dan I Wayan Mudiarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan

¹²⁶ Didit Darmawan, *Op.Cit.*, p.58

¹²⁷ Dave Smath dan Leslie Yerkes, *Op.Cit.*, p. 2

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 7,237 dan $\text{sig} < 0,05$. Perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan yakni terletak pada variabel, populasi serta jumlah sampel yang digunakan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru SMK swasta di kecamatan Kembangan berada dalam kategori cukup baik. Lingkungan kerja guru memiliki hubungan yang sedang dengan kepuasan kerja guru. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yaitu positif dimana jika kompensasi memadai maka kepuasan kerja akan tinggi, begitupun sebaliknya. Selain memiliki hubungan yang sedang, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yakni “terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru” dapat diterima. Hipotesis tersebut mampu membuktikan teori yang telah dijabarkan sebelumnya dan sesuai dengan hasil penelitian yang sebelumnya.

3) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat

Pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada penelitian ini memiliki persamaan regresi.

$$\bar{Y} = 22,829 + 0,267X^1 + 0,763X^2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta (a) sebesar 22,829, artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja guru kurang mendukung atau setara dengan nilai 0, maka kepuasan kerjanya bernilai 22,829.

Nilai koefisien (b1) sebesar 0,267, artinya jika nilai kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan dan lingkungan kerja tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,267. Koefisien bernilai positif artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif, dimana apabila kompensasi guru meningkat maka kepuasan kerja guru meningkat juga.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,763, artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan dan kompensasi tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,763. Koefisien bernilai positif artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif, dimana apabila lingkungan kerja guru meningkat maka kepuasan kerja guru meningkat juga.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS, analisis koefisien korelasi ganda memiliki nilai korelasi 0,626 yang berarti hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tergolong kuat. Hasil uji koefisien regresi simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,014 > 3,09$) yang berarti bahwa hipotesis ketiga diterima yakni terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. Sumbangan persentasi dari variabel kompensasi dan lingkungan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39,2 %.

Hal tersebut ini sesuai dengan pendapat beberapa ahli yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Herzberg yang mengemukakan teori dua faktor mengenai kepuasan kerja, yakni membagi ke dalam sifat intrinsik dan sifat ekstrinsik. Yang dimaksud dengan yang bersifat intrinsik adalah faktor motivasi yang memuaskan ke dalam diri pekerja sedangkan yang bersifat ekstrinsik sifatnya datang dari luar seperti upah dan kondisi lingkungan fisik pekerja.¹²⁸ Selanjutnya teori menurut Greenberg dan Baron yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor yang berhubungan dengan organisasi yaitu: lingkungan pekerjaan serta imbalan yang didapat.¹²⁹ Serta teori menurut Donald L. Caruth, dan Gail D. Handlogten yang menyatakan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi serta kompensasi yang baik maka karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai hasil karena mereka mengalami rasa kepuasan kerja¹³⁰

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMA Wachid Hasyim yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan teknik

¹²⁸ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta : Balai Aksara, 2004), p. 52

¹²⁹ Mila Badriah, *Op.Cit.*, p.234

¹³⁰ Donald L. Caruth & Gail D. Handlogten, *Managing Compensation (And Understanding It Too)*. (United States Of America: Quorum Books, 2001), P. 13

sampling berkelompok (cluster sampling) sejumlah 50 %. Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya adalah menguji hipotesis apakah lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dengan objek guru sebagai responden. Berdasarkan hasil perhitungan oleh Farid Firmasyah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,415. Untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,133. Kompensasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Sig F sebesar 0,000 dan sumbangan sebesar 68,7 % sedangkan dalam penelitian yang sedang dilakukan besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 39,2%.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan” oleh Ariska Rahmiasari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putri Gelora Jaya dengan sampel sebanyak 50 responden. Berdasarkan hasil dari penelitian ini besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai Sig $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian ini besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai Sig $0,009 < 0,05$ yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan Uji F juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari kedua variabel bebas, variabel lingkungan kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini adalah peneliti tidak menggunakan uji autokorelasi. Persamaan dalam penelitian ini dalam penelitian ini memiliki persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemaparan di atas menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak kepada indikator kepuasan kerja yang tidak menggunakan indikator gaji dan menggunakan indikator pemenuhan kebutuhan yang meliputi kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Selain itu penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah SMK Swasta sehingga hasil penelitian lebih mendekati keadaan kepuasan kerja guru SMK Swasta di kecamatan Kembangan yang sebenarnya.

Meskipun dalam penelitian ini peneliti telah berusaha melakukan penelitian sesuai prosedur ilmiah, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang menyebabkan tingkat keakuratan penelitian ini tidak sepenuhnya mutlak

sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Hal tersebut disebabkan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tiga variabel yakni kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat yakni kepuasan kerja tidak selalu dipengaruhi kompensasi dan lingkungan kerja tetapi juga oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Keterbatasan pengumpulan data, karena seluruh variabel menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan kenyataan yang sesungguhnya.
3. Kemudian dalam penelitian ini bisa jadi dalam hal jumlah sampel dan teknik pengambilan sampelnya, instrumennya atau hal-hal lain yang luput dari kontrol atau ketelitian peneliti dan keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk meneliti lebih dalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini berhasil memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan diawal adalah benar. Kesimpulan tersebut berupa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Apabila kompensasi yang diterima guru memadai, maka kepuasan kerja guru akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila kompensasi yang diterima oleh guru kurang memadai, maka kepuasan kerja yang didapat akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Jika lingkungan kerja guru baik maka kepuasan kerja pada kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja guru kurang mendukung maka kepuasan kerja guru akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin memadai kompensasi yang diterima guru dan semakin baik lingkungan kerja guru maka kepuasan guru akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika kompensasi guru tidak memadai dan lingkungan kerjanya tidak mendukung maka kepuasan kerja guru akan menurun .

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah indikator tertinggi pada kepuasan kerja terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa guru akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar pendidikan yang dimilikinya. Selain itu apabila seorang guru bekerja sesuai dengan minatnya maka guru akan bekerja lebih giat sehingga akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja. Rasa senang dalam menjalankan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja seorang guru, terlebih lagi pekerjaan tersebut dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baru bagi guru. Keberhasilan guru dalam mendidik anak didiknya juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dimana guru akan merasa senang apabila siswa-siswinya berprestasi dan sukses dikemudian hari.

Indikator tertinggi pada kompensasi terdapat pada indikator non-finansial. Hal ini menunjukkan bahwa guru - guru SMK Swasta merasa kompensasi non-finansial yang mereka terima sudah baik. Dengan adanya pengaturan kerja yang luwes guru dapat mengembangkan kreatifitasnya dan mempunyai waktu untuk keluarga serta tidak merasa bekerja dengan tekanan. Selain itu pujian dari atasan , dari teman kerja ataupun anak didik membuat para guru merasa dihargai. Serta sekolah yang bergengsi bagi guru

merupakan kompensasi yang cukup berharga. Para guru akan merasa bangga jika mereka mengajar di tempat kerja yang memiliki citra baik di masyarakat sehingga mereka tidak akan merasa malu jika ditanyakan terkait tempat bekerjanya.

Indikator tertinggi lingkungan kerja yakni lingkungan kerja non-fisik . Hal ini berarti lingkungan psikis lebih mendukung dibandingkan lingkungan fisik di sekolah. Hubungan yang baik dengan seluruh pihak membuat guru merasa nyaman dalam mengajar. Selain itu rasa aman juga dibutuhkan oleh guru. Tingginya indikator lingkungan non-fisik ini juga menandakan bahwa jarang terjadi konflik antara para guru, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antar guru baik. Hubungan yang baik tersebut akan meningkatkan kerja sama untuk mencapai visi misi sekolah.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi guru, untuk meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam hal mendapatkan peluang promosi guru diharapkan meningkatkan kompetensinya serta menjaga komitmen dalam menjalani profesinya. Selanjutnya untuk meningkatkan kompensasi yang didapatkan terutama dalam hal kompensasi finansial, guru juga harus mampu mengembangkan kualitas dalam dirinya sehingga memiliki nilai tambah tersendiri serta meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi kepala sekolah, diharapkan lebih meningkatkan keadilan dalam berbagai hal, lebih menghargai prestasi para guru dan selalu memberikan motivasi serta evaluasi terkait pekerjaan para guru sehingga para guru merasa lebih dihargai serta lebih merasa puas terhadap pekerjaannya. Selanjutnya untuk meningkatkan kompensasi para guru kepala sekolah juga diharapkan berperan aktif dalam memotivasi serta meningkatkan kualitas para guru. Selain itu kepala sekolah juga diharapkan untuk memperhatikan fasilitas yang ada di sekolah agar lingkungan kerja guru lebih kondusif.
3. Bagi Yayasan (Pengelola), diharapkan dapat menyusun kebijakan yang lebih baik lagi terutama dalam hal kompensasi finansial untuk para guru, sehingga kepuasan kerja guru pun akan meningkat. Dan pihak yayasan juga diharapkan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja guru secara langsung sehingga lingkungan kerja guru semakin baik lagi.
4. Bagi pemerintah, diharapkan memfokuskan perhatiannya terhadap kesejahteraan guru di sekolah swasta seperti mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi para guru dan memperhatikan kompensasi finansial yang diterima oleh guru-guru tersebut. Selain itu, pemerintah juga diharapkan memperhatikan kondisi sekolah swasta yang fasilitasnya jauh lebih minim dibandingkan sekolah negeri.
5. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan variabel dalam penelitian terkait kepuasan kerja guru seperti komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan sebagainya sehingga hasil penelitian kepuasan kerja lebih terbaharui dan lebih berkembang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, Pandi. **Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research**. Yogyakarta : Deepublish, 2016.
- Badriyah, Mila . **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Bangun, Wilson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Caruth, Donald L. & Gail D. Handlogten, **Managing Compensation (And Understanding It Too)**. United States Of America: Quorum Books, 2001.
- Dramawan, Didit. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi** .Surabaya : Pena Semesta, 2013.
- Eko Widodo, Suparno. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- Fathoni, Abdurrahmat. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Rineka Cipta, 2006.
- Handoko, T. Hani. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta:BPFE,2011.
- Hasibuan, Malayu S. P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Heizer, Jay & Barry Render. **Operations Manajemen Tenth Edition**. U.S.A : Pearson ,2011.
- Kasmir. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Depok : PT Raja grafindo persada, 2016
- Luthans, Fred. **Perilaku Organisasi Edisi 10**. Yogyakarta : Andi, 2006.
- Marbun, B.N. **Kamus Manajemen**. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Musriadi. **Profesi Kependidikan secara teoritis dan aplikatif**. Yogyakarta : Deepublish 2016.
- Nawawi, Hadari. **Evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri** . Yogyakarta : Gajah Mada University Press : 2006

- Priyatno, Duwi **Paham Analisa Statistik data dengan SPSS**. Yogyakarta : Media Kom,2010.
- Retnowati, Nova & Muslichah Erma Widia.**Manajemen Kompensasi**. Bandung : Karya Putra Darwati, 2012.
- Rivai, Veithzal.**Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta : Raja Grafindo persada, 2009.
- Rugaiyah dan Atiek.**Profesi Kependidikan**. Bogor : Ghalia Indonesia,2013
- Sarjono, Haryadi. **SPSS vs LISREL**.Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti, **Tata Kerja dan Produktivitas kerja** Bandung : Mandar Maju, 2011.
- Smath, Dave & Leslie Yerkes.**301 Cara Agar Fun di Tempat Kerja**. Jakarta : Erlangga,2006.
- Sugiyono.**Statistika untuk Penelitian**.Bandung:Alfabeta, 2015.
- _____.**Metode Penelitian Administrasi**.Bandung:Alfabeta, 2010.
- _____.**Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D**.Bandung : Alfabeta, 2012
- Sunyoto, Danang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS,2012
- Sutrisno, Edy.**Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta : Kencana,2009
- Tan, Ingrid *.From To The Best Kiat Meniti Karier Bagi Karyawan Pemula*.Jakarta: Libri, 2010
- Uno, Hamza. **Profesi Kependidikan Problema,solusi dan reformasi pendidikan di Indonesia**.Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Usman, Husain.**Pengantar Statistika**.Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Wibowo.**Manajemen Kinerja**.Jakarta: PT Raja Grasindo Persada, 2007
- Wursanto.**Dasar-Dasar Ilmu Organisasi** .Yogyakarta: Andi,2005
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno.**Manajemen Sumber Daya Manusia**.Bandung : Alfabeta,2013

Zainun, Buchari .**Manajemen dan Motivasi** .Jakarta : Balai Aksara,2004

Jurnal :

Adelia, A.A Sg Rini Candra dan Ni Wayan Mujiati.”Pengaruh kompensasi,gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Dharma Kerti”.DE-Jurnal Manajemen Unud.2016.Vol.4,No.4

Cahyanto, Bobby Dwiky Putra dan I Wayan Mudiarta Utama.”Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Cakra Transport Utama”.E-Jurnal Manajemen Unud.2016. Vo.5, No.5

Defitri, Siska Yuli.”Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT Suka Fajar Ltd. Cabang Solok)”,Jurnal Ilmiah Advance.Juni-Agustus 2016, Vol.10, No.3

Firmansyah,Farid.”Pengaruh Lingkungan Kerja ,Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya”. Jurnal Tadris. 2008. Vol.3, No.1

Ilbert, Rizal.”Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen”.Jurnal Ilmu Kesehatan.Desember 2015.Vol.9,No.2

Rahmiasari, Ariska dan Supriyatin. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya”.Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Juni 2016 Vol.5,No.6

Sandi J, Djumadi, Anwar Alaydrus.”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar”.E-Jurnal Administrative Reform.2016. Vol.4,No.2

Sudan, I Wayan dan Wayan Gede Supartha. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani”. E-Jurnal Unus. 2015.Vol.4,No.7

Website :

<http://berita.suamerdeka.com/smcetak/kepala-sekolah-harus-pantau-kinerja-guru/> (diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.15)

<http://edupost.id/internasional/pendidikan-indonesia-berada-di-peringkat-ke-57-dunia-versi-oecd/> (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 13.20)

<http://news.detik.com/berita/2758728/mendikbud-saya-malu-lihat-gaji-guru-tidak-layak> (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 14.30)

<http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detilberita&id=6518#.WJFVameqrcd> (diakses pada 31 Januari 2017 pukul 10.03)

http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_936650E4-39F4-4EB4-8C17-3F180B970E55_.pdf (diakses pada 30 Januari 2016 pukul 13.00)

<http://www.beritasatu.com/pendidikan/309289-kemdikbud-nilai-kualitas-smk-swasta-masih-rendah.html> (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 16.00)

<http://www.komnasham.go.id/instrumen-ham-nasional/uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional> (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 14.22)

http://www.kompasiana.com/amirudinmahmud/sekolah-negeri-dan-swasta-jelas-beda_5630643f517a617d08a9b118 (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 15.14)

<http://www.m-edukasi.web.id/2013/10/tugas-dan-peranan-kepala-sekolah.html> (diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.00)

<http://www.salamedukasi.com/2015/01/tugas-pokok-dan-fungsi-tupoksi-kepala.html> (diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.05)

<https://daerah.sindonews.com/read/786637/22/konflik-di-sekolah-15-guru-mundur-1379994895> (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 15.30)

<https://news.detik.com/berita/d-3080578/pemerintah-diminta-cetak-guru-seperti-ki-hajar-dewantoro-begini-caranya> (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 16.00)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian di SMK Al-Ihsan Jakarta



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
 Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2186A/UN39.12/KM/2017
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi

12 April 2017

Yth. Kepala SMK Al- Ihsan Jakarta
 Jl. Raya Masjid Al- Ihsan, Kav DKI Blok Bz,
 Meruya Utara, Kembangan, Jakarta Barat
 11620

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Dian Yunita
 Nomor Registrasi : 8105133118
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/HP : 081289733843

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta barat”

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
 dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
 NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian di SMK Bina Insan Mandiri



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
 Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2186B/UN39.12/KM/2017

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi

12 April 2017

Yth. Kepala SMK Bina Insan Mandiri Jakarta
 Jl. Raya maruya Hilir Komp. Pqt, Serengseng,
 Kembangan, Jakarta Barat 11630

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a : Dian Yunita
 Nomor Registrasi : 8105133118
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/HP : 081289733843

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta barat”

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
 dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
 NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian di SMK Satria



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2186C/UN39.12/KM/2017

12 April 2017

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

Yth. Kepala SMK Satria Jakarta
Jl. Raya Srengseng No. 26 A, Kembangan
Jakarta Barat 11630

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Dian Yunita
Nomor Registrasi : 8105133118
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 081289733843

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta barat"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



3 Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian di SMK Sumpah Pemuda



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2444A/UN39.12/KM/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

4 Mei 2017

Yth. Kepala SMK Sumpah Pemuda Jakarta
Jl. Raya Joglo No.36 Joglo, Kembangan,
Jakarta Barat 11640

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Dian Yunita
Nomor Registrasi : 8105133118
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 081289733843

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 5 Surat Balasan dari SMK Al-Ihsan



YAYASAN PERGURUAN AL-IHSAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) AL-IHSAN
BISNIS DAN MANAJEMEN
 Alamat : Jl. Raya Masjid Al-Ihsan Kavling DKI Blok BZ. Meruya Utara
 Kembangan, Jakarta Barat Telp. 021-5857083
 e-mail : smk.alihsan_jb@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 No. 187/SMK-AI/V/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. U. Thohary, MM
 Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Dian Yunita
 NPM : 8105133118
 Prog. Studi : Pendidikan Ekonomi
 Universitas Negeri Jakarta

Bahwa nama tersebut telah melakukan penelitian di SMK AL IHSAN Jakarta Barat pada hari Senin, 22 Mei 2017 dalam rangka penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat”**.

Demikianlah surat keterangan ini saya buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 23 Mei 2017
 Kepala SMK AL IHSAN



Drs. U. Thohary, MM

Lampiran 6 Surat Balasan dari SMK Bina Insan Mandiri



SMK BINA INSAN MANDIRI

Jl. Meruya Hilir Komp. Perumahan Qoriyah Thayyibah
Blok A. Srengseng, Kec. Kembangan Jakarta Barat

Telp. (021) 5863140
5847045
5856864
Fax (021) 5849622

SURAT KETERANGAN
Nomor : 067/SMK-BIM/V/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepada SMK Bina Insan Mandiri Jakarta :

qNama	: Drs. H. Hasyim Noer, MM
NIP	: -
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SMK Bina Insan Mandiri Jakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: DIAN YUNITA
NIM	: 8105133118
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Jakarta
Jenjang	: Sarjana Strata Satu (S-1)
Fakultas	: Ekonomi
Prgram Studi	: Pendidikan Ekonomi

Bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi) yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN KEMBANGAN, JAKARTA BARAT”

Demikian sura tketerangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Mei 2017



Drs. H. Hasyim Noer, MM
NIP. -

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. Arsip

Lampiran 8 Surat Balasan dari SMK Sumpah Pemuda



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-MUJAHIDIN JOGLO
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) SUMPAAH PEMUDA
JAKARTA
STATUS : TERAKREDITASI "A"
BIDANG KEAHLIAN : BISNIS DAN MANAJEMEN

Jln. Joglo Raya No. 36, Kode Pos 11640, Jakarta Barat Telp. (021) 5862708 Fax : (021) 5857161

SURAT KETERANGAN RISET
Nomor : 1719/SMK-SP/V/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARALI, S.IP., M.Pd.I.
Jabatan : KEPALA SEKOLAH

Menerangkan bahwa :

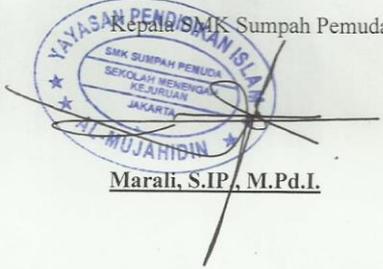
Nama : DIAN YUNITA
NIM : 8105133118
Program Studi : PENDIDIKAN EKONOMI
Fakultas : EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Nama tersebut telah melakukan penelitian/riset di SMK Sumpah Pemuda selama bulan Mei 2017 dengan judul skripsi :

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat”

Demikianlah surat keterangan riset ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Mei 2017
Kepala SMK Sumpah Pemuda



Marali, S.IP., M.Pd.I.

Lampiran 9 Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja

KUESIONER PENELITIAN (UJI COBA)

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat”

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, saya Dian Yunita bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu guru. Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuesioner ini bukan tes sehingga tidak ada jawaban benar atau salah, jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan dari Bapak/Ibu yang sebenarnya. Kerahasiaan identitas responden akan saya jaga.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih

BIODATA PENGISI

1. Nama lengkap :
2. Nama Sekolah :
3. Guru Bidang Studi :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi biodata dan membaca petunjuk pengisian ini terlebih dahulu.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu berikan tanda “*Check list*” (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu-Ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa puas karena kebutuhan jasmani saya dan keluarga saya terpenuhi					
2.	Dengan menjadi guru, saya dapat memiliki rumah sendiri					
3.	Saya memiliki handphone untuk berkomunikasi					
4.	Saya merasa mengajar merupakan beban yang berat					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jurusan disaat saya kuliah					
6.	Saya senang karena peluang promosi di sekolah diberikan dengan adil					
7.	Saya harus melakukan pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup					
8.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
9.	Supervisi berpengaruh terhadap pekerjaan saya					
10.	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
11.	Menjadi guru membuat karier saya tidak berkembang					
12.	Mengajar merupakan pekerjaan yang menantang bagi saya					
13.	Sekolah memberikan pakaian seragam untuk saya mengajar					
14.	Dengan menjadi guru, saya dapat melakukan investasi					
15.	Saya tidak peduli jika murid saya tidak mengerti pelajaran					
16.	Saya bersemangat ketika pimpinan memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan					
17.	Saya merasa yakin pada pengembangan karier di tempat kerja					
18.	Rekan kerja saya tidak peduli dengan kesulitan yang saya alami					
19.	Menjadi guru merupakan pekerjaan yang sesuai passion saya					
20.	Saya merasa pimpinan tidak adil dalam pembagian tugas					
21.	Saya memiliki laptop pribadi untuk mengajar					

22	Saya tidak memiliki waktu untuk berekreasi karena sibuk mengajar					
23	Saya mendapat ilmu baru dari pekerjaan yang saya kerjakan					
24	Saya merasa pimpinan memberikan penilaian secara subjektif					
25	Saya memiliki rekan kerja yang kompeten					
26	Saya mempunyai kesempatan yang sama untuk naik jabatan					
27	Pimpinan membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
28	Promosi hanya diberikan kepada senior yang lebih lama bekerja					
29	Saya memiliki kendaraan pribadi untuk bekerja					
30	Pimpinan tidak peduli atas pekerjaan para guru					
31	Saya dapat berpakaian sesuai dengan trend masa kini					
32	Saya mengontrak rumah untuk tinggal					
33	Menjadi guru merupakan rutinitas yang menyenangkan					
34	Saya merasa kecewa jika dikritik oleh pimpinan saya					
35	Saya senang jika diberi pekerjaan yang menuntut saya untuk belajar					
36	Pimpinan mempunyai catatan hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan guru					
37	Saya merasa sulit untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan					
38	Saya merasa senang jika anak didik saya berhasil					
39	Saya merasa bosan menjadi guru					
40	Pimpinan memberikan tugas kepada guru dengan adil dan memperhatikan kemampuan guru					

Lampiran 10 Perhitungan Validitas Instrumen Uji Coba Variabel Y (Kepuasan Kerja)

UJI VALIDITAS VARIABEL Y "KEPUASAN KERJA" (UJI COBA)

No. Respond	No Item																																								JUMLAH				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	150		
2	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	1	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	149			
3	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	2	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	159		
4	3	2	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	2	5	4	5	4	3	1	3	3	5	4	2	5	2	4	5	4	3	3	4	3	3	144				
5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	181			
6	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165			
7	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	188			
8	2	1	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	146			
9	5	3	5	1	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	164			
10	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	1	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	166			
11	4	3	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	180		
12	4	3	1	4	5	5	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	2	4	4	4	4	5	3	3	1	4	3	5	5	5	3	5	5	3	156			
13	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	3	2	4	2	5	4	2	4	2	4	5	4	140			
14	2	2	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	1	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	168			
15	3	2	4	3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	2	128	
16	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	5	2	3	2	4	2	5	4	4	2	4	5	4	5	3	136		
17	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	147		
18	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	2	3	2	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	136		
19	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	163	
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	
21	2	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	148	
22	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	3	4	2	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	158	
23	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	173
24	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	130
25	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	178
26	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	5	2	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	151	
27	3	2	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	153	
28	3	4	3	5	4	2	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	152	
29	4	2	5	4	2	3	2	5	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	141		
30	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	150	
r hitung	0,48	0,39	0,37	0,25	0,37	0,41	0,03	0,49	0,58	0,46	0,73	0,55	0,49	0,36	0,69	0,33	0,59	0,58	0,48	0,71	0,42	0,39	0,65	0,24	0,54	0,60	0,63	0,58	0,07	0,81	0,12	0,36	0,59	0,69	0,44	0,54	0,18	0,55	0,48	0,62					
r kritis	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36		
status	valid	valid	valid	drop	valid	valid	drop	valid	drop	valid	drop	valid	valid	valid	valid	drop	valid	drop	drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	valid															

Keterangan :
 Jumlah pernyataan valid = 32 item
 Jumlah pernyataan drop = 8 item

Lampiran 11 Perhitungan Reliabilitas Instrumen Uji Coba Variabel Y (Kepuasan Kerja)

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y "KEPUASAN KERJA" (UJI COBA)																																			
No. Respond	No Item																																JUMLAH		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	119
2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	122	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	3	128		
4	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	5	4	5	4	1	3	3	5	2	4	5	4	3	4	3	3	117		
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
6	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	133	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157	
8	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	118	
9	5	3	5	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	139	
10	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1	5	5	4	4	5	4	5	4	2	137		
11	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	148	
12	4	3	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	131		
13	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	5	4	4	5	4	114		
14	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	2	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
15	3	2	4	5	4	5	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	2	103		
16	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	5	4	4	5	3	111		
17	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
18	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	2	5	4	4	5	3	110		
19	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
21	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	2	120		
22	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	130		
23	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	142		
24	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	108	
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	148		
26	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	2	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	124		
27	3	2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	123	
28	3	4	3	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	123		
29	4	2	5	2	3	5	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	115		
30	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	122		
ΣXi	115	94	128	126	113	134	122	126	125	124	123	109	128	115	108	121	112	126	113	128	121	113	96	118	114	122	117	131	120	139	133	102			
k	32																																		
Var total	189,3																																		
Var Butir	0,971	1,085	0,754	0,648	0,668	0,257	0,754	0,372	0,489	0,326	0,921	0,792	0,616	0,489	1,076	0,516	1,03	0,648	0,737	0,271	0,723	0,392	1,131	0,754	1,062	0,133	0,783	0,447	0,483	0,24	0,392	0,938			
Jumlah Var butir	20,9																																		
Alpha Cronbach	0,918																																		

Kesimpulan :

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach sebesar 0,918 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka instrumen ini memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Lampiran 12

**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA
KEPUASAN KERJA (Y)**

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	%	Item Valid		
					Jumlah	%	Dominan
1.	Kepuasan Kerja	Pemenuhan Kebutuhan	11	27,50 %	7	63,63636 %	21,88 %
		Pekerjaan Itu Sendiri	11	27,50 %	10	90,90909 %	31,25 %
		Supervisi	9	22,50 %	7	77,77778 %	21,88 %
		Promosi	6	15,00 %	5	83,33333 %	15,63 %
		Rekan Kerja	3	7,50 %	3	100 %	9,38 %
Total			40	100 %	32	100 %	%

Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
1	Kepuasan Kerja	Pemenuhan Kebutuhan	1	115	VALID
			2	94	VALID
			3	128	VALID
			7	76	DROP
			13	123	VALID
			14	109	VALID
			21	112	VALID
			22	126	VALID
			29	121	DROP
			31	99	DROP
		32	103	DROP	
		Total Skor	1206		
		Rata-rata Skor	109,64		
		%	25,91	18,86	
2	Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	4	122	DROP
			5	126	VALID
			8	134	VALID
			12	124	VALID
			15	128	VALID
			19	121	VALID
			23	128	VALID
			33	122	VALID
			35	131	VALID
			38	139	VALID
		39	133	VALID	
		Total Skor	1408		
		Rata-rata Skor	128,00		
		%	30,25	22,02	

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
3		Supervisi	9	122	VALID
			16	124	DROP
			20	112	VALID
			24	91	DROP
			27	96	VALID
			30	114	VALID
			34	117	VALID
			36	120	VALID
			40	102	VALID
		Total Skor	998		
Rata-rata Skor	110,89				
%	21,44	19,07			
4	Kepuasan Kerja	Promosi	6	113	VALID
			11	125	VALID
			17	115	VALID
			26	113	VALID
			28	118	VALID
			37	103	DROP
		Total Skor	687		
		Rata-rata Skor	114,50		
%	14,76	19,70			
5	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	10	126	VALID
			18	108	VALID
			25	121	VALID
		Total Skor	355		
		Rata-rata Skor	118,33		
		%	7,63	20,35	

Jumlah keseluruhan = **4654**
Rata-rata skor keseluruhan = **581,36**

Indikator	Kepuasan Kerja				
	Pemenuhan Kebutuhan	Pekerjaan Itu Sendiri	Supervisi	Promosi	Rekan Kerja
Jumlah Soal	11	11	9	6	3
Skor	1206	1408	998	687	355
Rata-rata	109,64	128,00	110,89	114,50	118,33
Persentase (%)	18,86	22,02	19,07	19,70	20,35

Lampiran 13 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja (Y)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Pemenuhan Kebutuhan	1	115	1207	11	109,73	18,86
		2	94				
		3	128				
		7	76				
		13	123				
		14	109				
		21	126				
		22	113				
		29	121				
		31	99				
32	103						
2	Pekerjaan Itu Sendiri	4	122	1412	11	128,36	22,06
		5	126				
		8	134				
		12	124				
		15	128				
		19	121				
		23	128				
		33	122				
		35	135				
		38	139				
39	133						
3	Supervisi	9	122	998	9	110,89	19,06
		16	124				
		20	112				
		24	91				
		27	96				
		30	114				
		34	117				
		36	120				
40	102						
4	Promosi	6	113	687	6	114,5	19,68
		11	125				
		17	115				
		26	113				
		28	118				
		37	103				
5	Rekan Kerja	10	126	355	3	118,33	20,34
		18	108				
		25	121				
Jumlah				4659	40	581,813	100,00

No.	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1	Pemenuhan Kebutuhan	1207	11	109,73	18,86
2	Pekerjaan Itu Sendiri	1412	11	128,36	22,06
3	Supervisi	998	9	110,89	19,06
4	Promosi	687	6	114,50	19,68
5	Rekan Kerja	355	3	118,33	20,34
Jumlah		4659	40	581,813	100

Lampiran 14 Kuesioner Uji Coba Kompensasi (X1)

**Kuesioner Uji Coba
KOMPENSASI**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan					
2	Setiap bulan saya menerima tunjangan sebagai tambahan dari gaji pokok saya					
3	Tempat bekerja saya memberikan asuransi kecelakaan untuk saya					
4	Pimpinan saya tidak pernah menghargai prestasi kerja saya					
5	Saya dapat bernegosiasi dengan pimpinan tentang pengaturan kerja					
6	Sekolah tempat saya bekerja memiliki citra yang baik di masyarakat					
7	Saya menutupi jika ditanya tentang sekolah tempat saya mengajar					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya paksaan					
9	Pujian dari anak didik membuat saya lebih bersemangat dalam mengajar					
10	Dengan adanya asuransi dari tempat bekerja membuat saya fokus dalam bekerja					
11	Transparansi dalam pemberian tunjangan masih belum jelas					
12	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan asas keadilan					
13	Setiap tahun, sekolah memberikan reward untuk guru terbaik					
14	Peraturan di tempat kerja sangat mengekang saya untuk berkeaktifitas					
15	Saya bangga menjadi tenaga pendidik di sekolah ini					
16	Saya merasa flexible dalam hal waktu pada saat melakukan pekerjaan					

17	Pujian dari rekan kerja mempengaruhi kinerja saya					
18	Saya merasa kesehatan saya terjamin dengan adanya asuransi kesehatan dari tempat bekerja					
19	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan UMP Jakarta					
20	Setiap tahun saya menerima Tunjangan Hari Raya (THR)					
21	Saya senang bila mendapat pujian dari pimpinan saya					
22	Saya memiliki waktu untuk keluarga meskipun saya bekerja					
23	Keluarga saya bangga karena saya bisa bekerja di sekolah ini					
24	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya					
25	Tunjangan yang saya terima dapat meringankan beban hidup saya					
26	Setiap tahun saya mendapat review berkala atas gaji (kenaikan gaji)					
27	Sekolah tempat saya mengajar memiliki prestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik setiap tahun					
28	Gaji yang saya terima di bawah UMP Jakarta					
29	Persyaratan untuk mendapat tunjangan menyulitkan guru					
30	Pujian dari berbagai pihak tidak mempengaruhi kinerja saya					
31	Sekolah saya memiliki link dengan perusahaan – perusahaan ternama					
32	Saya merasa kurang adanya transparansi dalam pemberian gaji					

Lampiran 15 Perhitungan Validitas Instrumen Uji Coba Kompensasi (X1)

PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL X1 "KOMPENSASI" (UJI COBA)

No. Respond	No Item																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	110
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	108	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	4	2	3	2	3	112	
4	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	93	
5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	141	
6	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	116	
7	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	144	
8	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	3	96	
9	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	1	2	2	117	
10	4	4	2	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	2	5	4	3	2	1	4	2	5	4	1	2	4	5	1	1	2	4	104	
11	4	4	3	4	4	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	3	115	
12	3	4	3	3	3	5	2	5	2	3	3	3	3	2	5	3	5	1	1	1	1	1	5	1	3	2	4	5	3	2	3	93	
13	4	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	2	4	2	3	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	2	1	2	4	104	
14	5	4	2	5	5	5	5	5	1	2	3	3	5	5	5	5	2	2	2	4	2	4	3	2	3	4	5	4	2	3	4	115	
15	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	91
16	4	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	2	3	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	2	1	2	4	106	
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	116
18	4	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	2	4	2	3	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	2	1	2	4	104	
19	4	4	3	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	1	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	1	4	124	
20	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	112
21	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	108
22	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	118
23	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	117
24	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	4	76
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	125	
26	4	4	2	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	5	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	107
27	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	107
28	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	5	2	2	5	4	118	
29	5	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	5	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	108
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	5	3	4	5	4	121	
r Hitung	0,49	0,63	0,54	0,63	0,37	0,61	0,10	0,04	0,32	0,49	0,49	0,67	0,67	0,63	0,62	0,43	0,05	0,56	0,70	0,51	0,28	0,39	0,10	0,48	0,68	0,64	0,56	0,52	0,54	0,55	0,41	0,47	
r kritis	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	drop	drop	valid	drop	valid	valid	valid	drop	valid	drop	valid															

Keterangan :

Jumlah pernyataan valid = 26 item

Jumlah pernyataan drop = 6 item

Lampiran 16 Perhitungan Reliabilitas Instrumen Uji Coba Kompensasi (X1)

PERHITUNGAN RELIABILITAS VARIABEL X1 "KOMPENSASI" (UJI COBA)

No. Respond	No Item																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	88
2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	86
3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	88
4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	74
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	119
6	4	4	2	4	4	4	2	2	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	91
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126
8	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	3	2	79
9	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	2	1	2	2	4	91
10	4	4	2	4	4	4	1	5	4	4	2	5	4	2	1	4	5	1	2	4	5	1	1	2	4	2	81
11	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	3	3	94
12	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	2	5	3	1	1	1	1	1	3	2	4	5	3	2	3	3	73
13	4	2	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	2	4	3	79
14	5	4	2	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2	2	4	4	2	3	4	5	4	4	2	3	4	97
15	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	73
16	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	2	4	3	81
17	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	92
18	4	2	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	2	4	3	79
19	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	1	4	5	100
20	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	90
21	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	85
22	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	96
23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	93
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	4	59
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	2	5	4	4	101
26	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	2	2	5	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	85
27	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	85
28	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	2	4	3	5	2	2	5	4	4	94
29	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	87
30	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	3	4	5	4	2	4	3	5	3	4	5	4	4	98
ΣXi	110	108	91	110	104	124	85	95	104	120	106	124	112	91	73	120	122	88	102	102	125	73	91	78	97	109	2664
k	26																										
Var total	170,3																										
Var Butir	0,851	0,731	0,999	0,644	0,809	0,395	0,833	0,764	0,878	0,414	1,223	0,602	0,685	1,137	1,013	0,552	0,478	1,099	0,662	0,662	0,557	1,082	1,826	1,421	0,668	0,654	
Jumlah Var butir	21,64																										
Alpha Cronbach	0,908																										

Kesimpulan :

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach sebesar 0,908 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka instrumen ini memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Lampiran 17 Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Kompensasi (X1)

**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA
KOMPENSASI (X1)**

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	%		Item Valid				
						Jumlah	%	Dominan		
1.	Kompensasi	Finansial	15	46,88	%	15	100	%	57,69	%
		Non-Finansial	17	53,13	%	11	64,71	%	42,31	%
Total			32	100	%	26			100	%

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
1	Kompensasi	Finansial	1	110	VALID
			2	108	VALID
			3	91	DROP
			10	85	VALID
			11	95	VALID
			12	104	VALID
			18	91	VALID
			19	73	VALID
			20	120	VALID
			24	88	VALID
			25	102	VALID
			26	102	VALID
			28	73	VALID
			29	91	VALID
32	109	VALID			
Total Skor			1442		
Rata-rata Skor			96,13		
%			43,36		46,45
2	Kompensasi	Non-Finansial	4	110	VALID
			5	102	VALID
			6	124	VALID
			7	107	DROP
			8	128	DROP
			9	110	DROP
			13	120	VALID
			14	106	VALID
			15	124	VALID
			16	112	VALID
			17	106	DROP
			21	97	DROP
			22	122	VALID
			23	116	DROP
			27	125	VALID
			30	78	VALID
			31	97	VALID
Total Skor			1884		
Rata-rata Skor			110,82		
%			56,64		53,55

Jumlah keseluruhan = 3326
Rata-rata skor keseluruhan = 206,96

Indikator	Kompensasi	
	Finansial	Non-Finansial
Jumlah Soal	15	17
Skor	1442	1884
Rata-rata	96,13	110,82
Persentase (%)	46,45	53,55

Lampiran 18 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Instrumen Uji Coba Kompensasi (X1)

Rata-rata Hitung Skor Indikator Kompensasi (Uji Coba)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Finansial	1	110	1442	15	96,13	46,45
		2	108				
		3	91				
		10	85				
		11	95				
		12	104				
		18	91				
		19	73				
		20	120				
		24	88				
		25	102				
		26	102				
		28	73				
		29	91				
32	109						
	Non-Finansial	4	110	1884	17	110,824	53,55
		5	102				
		6	124				
		7	107				
		8	128				
		9	110				
		13	120				
		14	106				
		15	124				
		16	112				
		17	106				
		21	97				
		22	122				
		23	116				
27	125						
30	78						
31	97						
JUMLAH				3326	32	206,96	100

No.	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1	Finansial	1442	15	96,13	46,45
2	Non Finansial	1884	17	110,82	53,55
		3326	32	206,96	100

Lampiran 19 Kuesioner Uji Coba Lingkungan Kerja (Y)

Kuesioner Uji Coba

LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Sekolah tempat saya bekerja mudah diakses dengan kendaraan umum					
2	Lampu di kelas dapat menerangi seluruh area kelas					
3	Terdapat ventilasi yang baik disetiap kelas					
4	Lingkungan sekolah sangat tenang					
5	Lengkapya fasilitas di sekolah memudahkan saya dalam mengajar					
6	Terdapat tempat sampah di setiap depan ruangan					
7	Luas ruang kelas membuat saya mudah untuk mengontrol murid					
8	Suasana di sekolah sangat menegangkan					
9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan seluruh murid					
10	Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk sampai ke sekolah tempat saya bekerja					
11	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
12	Suhu udara diruangan kerja saya membuat saya nyaman					
13	Pembangunan di area sekolah membuat saya sulit berkonsentrasi					
14	Sekolah tempat saya mengajar memiliki tempat beribadah milik sendiri					
15	Saya selalu membuang sampah pada tempatnya					
16	Terdapat batasan atau pemisah disetiap tingkat pendidikan (SD,SMP dan SMK)					
17	Saya sering merasa lelah karena ruang guru jauh dari kelas					
18	Saya dapat memarkir kendaraan pribadi di tempat yang aman					
19	Komunikasi saya dengan semua pihak di sekolah sangat					

	baik					
20	Penghijauan yang ada di sekolah sudah cukup baik					
21	Toilet guru di sekolah ini bersih dan wangi					
22	Sekolah tempat saya mengajar berada di dekat tempat ramai seperti pasar					
23	Lampu di kelas tempat saya mengajar redup					
24	Sekolah tempat saya bekerja hanya dapat diakses dengan kendaraan pribadi					
25	Ruang bekerja saya terasa pengap					
26	Saya harus membawa sendiri perlengkapan untuk beribadah					
27	Sekolah tempat saya mengajar, memiliki toilet yang berfungsi dengan baik di setiap lantai					
28	Bersihnya ruang kelas membuat saya nyaman					
29	Saya merasa aman ketika berada di sekolah					
30	Saya memiliki konflik internal di tempat bekerja					
31	Lampu di ruang guru dapat menerangi seluruh area					
32	Adanya AC di ruang kelas membuat saya nyaman dalam mengajar					
33	Tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mengenal keluarga rekan kerja saya					

Lampiran 20 Perhitungan Validitas Instrument Uji Coba Lingkungan Kerja (X2)

PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL X2 "LINGKUNGAN KERJA" (UJI COBA)

No. Respond	No Item																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124		
3	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	117		
4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	3	3	101		
5	5	5	5	4	4	1	4	2	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	136		
6	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	126		
7	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	152		
8	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	119		
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	148		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	144		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	129		
12	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	1	3	5	2	2	5	4	5	4	1	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	120		
13	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	112		
14	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	139		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	125		
16	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	112	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	128	
18	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	112	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	155	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	128	
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	124	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
23	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	131	
24	5	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	114	
25	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
27	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	1	4	4	4	4	3	5	5	3	5	2	4	4	135		
28	4	4	4	4	4	2	4	3	5	2	4	2	2	4	4	2	2	4	5	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	109	
29	5	5	4	4	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	121		
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	5	3	3	3	120		
r Hitung	0,553	0,724	0,621	0,674	0,558	0,071	0,793	0,411	0,281	0,508	0,262	0,575	0,648	0,648	0,529	0,157	0,559	0,649	0,564	0,5	0,351	0,26	0,608	0,534	0,799	0,487	0,457	0,476	0,483	0,653	0,535	0,378	0,63				
r kritis	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
status	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	drop	valid	drop	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	valid	drop	drop	valid														

Keterangan :
 Jumlah pernyataan valid = 27 item
 Jumlah pernyataan drop = 6 item

Lampiran 21 Perhitungan Reliabilitas Instrumen Uji Coba Lingkungan Kerja (X2)

PERHITUNGAN RELIABILITAS X2 "LINGKUNGAN KERJA" (UJI COBA)

No.	No Item																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
Respond																												
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	106
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	103
3	5	3	3	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	98
4	4	2	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	3	2	3	4	3	82	
5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	117	
6	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	104	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	129	
8	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	100	
9	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	123	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	120	
11	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	3	104	
12	5	5	5	5	5	3	3	4	5	1	3	5	2	5	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	100	
13	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	90	
14	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	117	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	104	
16	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	90	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	106	
18	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	90	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	130	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	104	
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	101	
22	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
23	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	108	
24	5	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	92	
25	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	112	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	105	
27	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	2	114	
28	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	1	91	
29	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	101	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	5	3	3	98	
ΣXi	135	127	125	119	115	125	102	108	115	102	127	131	98	129	127	128	111	108	106	106	104	117	121	118	123	94	120	3141
k	27																											
Var total	135,9																											
Var Butir	0,259	0,461	0,42	0,585	0,764	0,282	1,145	1,007	0,626	1,352	0,254	0,24	1,168	0,217	0,185	0,271	0,7	0,8	1,085	1,016	0,947	0,3	0,24	0,823	0,162	1,499	0,207	
Jumlah Var butir	17,01																											
Alpha Cronbach	0,908																											

Kesimpulan :

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach sebesar 0,908 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka instrumen ini memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Lampiran 22 Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Lingkungan Kerja (X2)

**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA
LINGKUNGAN KERJA (X2)**

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	%		Item Valid				
						Jumlah	%	Dominan		
1.	Lingkungan Kerja	Fisik	27	81,82	%	22	81,48	%	81,48	%
		Non-Fisik	6	18,18	%	5	83,33	%	18,52	%
Total			33	100	%	27		100	%	

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status			
1	Lingkungan	Fisik	1	135	VALID			
			2	127	VALID			
			3	125	VALID			
			4	119	VALID			
			5	115	VALID			
			6	112	DROP			
			7	125	VALID			
			10	108	VALID			
			11	115	DROP			
			12	115	VALID			
			13	102	VALID			
			14	127	VALID			
			15	131	VALID			
			16	101	DROP			
			17	98	VALID			
			20	128	VALID			
			21	107	DROP			
			22	91	DROP			
			23	111	VALID			
			24	108	VALID			
			25	106	VALID			
			26	106	VALID			
			27	104	VALID			
			28	117	VALID			
			29	121	VALID			
			31	123	VALID			
			32	94	VALID			
			Total Skor			3071		
			Rata-rata Skor			113,74		
			%			80,94	48,56	

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah	Status
2	Lingkungan Kerja	Non-Fisik	8	102	VALID
			9	127	DROP
			18	129	VALID
			19	127	VALID
			30	118	VALID
			33	120	VALID
			Total Skor		
Rata-rata Skor			120,50		
%			19,06	51,44	

Jumlah keseluruhan = 3794
Rata-rata skor keseluruhan = 234,24

Indikator	Lingkungan Kerja	
	Fisik	Non-Fisik
Jumlah Soal	27	6
Skor	3071	723
Rata-rata	113,74	120,50
Persentase (%)	48,56	51,44

Lampiran 23 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Uji Coba Lingkungan Kerja (X2)

Rata-rata Hitung Skor Indikator Lingkungan Kerja (Uji Coba)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Fisik	1	135	3071	27	113,74	48,56
		2	127				
		3	125				
		4	119				
		5	115				
		6	112				
		7	125				
		10	108				
		11	115				
		12	115				
		13	102				
		14	127				
		15	131				
		16	101				
		17	98				
		20	128				
		21	107				
		22	91				
		23	111				
		24	108				
		25	106				
		26	106				
		27	104				
28	117						
29	121						
31	123						
32	94						
	Non-Fisik	8	102	723	6	120,5	51,44
		9	127				
		18	129				
		19	127				
		30	118				
		33	120				
JUMLAH				3794	33	234,24	100

No.	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1	Fisik	3071	27	113,74	48,56
2	Non-Fisik	723	6	120,50	51,44
		3794	33	234,24	100

Lampiran 24 Kuesioner Final Variabel Y (Kepuasan Kerja)

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa puas karena kebutuhan jasmani saya dan keluarga saya terpenuhi					
2.	Dengan menjadi guru, saya dapat memiliki rumah sendiri					
3.	Saya memiliki handphone untuk berkomunikasi					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jurusan disaat saya kuliah					
5.	Saya senang karena peluang promosi di sekolah diberikan dengan adil					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7.	Supervisi berpengaruh terhadap pekerjaan saya					
8.	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
9.	Menjadi guru membuat karier saya tidak berkembang					
10.	Mengajar merupakan pekerjaan yang menantang bagi saya					
11.	Sekolah memberikan pakaian seragam untuk saya mengajar					
12.	Dengan menjadi guru, saya dapat melakukan investasi					
13.	Saya tidak peduli jika murid saya tidak mengerti pelajaran					
14.	Saya merasa yakin pada pengembangan karier di tempat kerja					
15.	Rekan kerja saya tidak peduli dengan kesulitan yang saya alami					
16.	Menjadi guru merupakan pekerjaan yang sesuai minat saya					
17.	Saya merasa pimpinan tidak adil dalam pembagian tugas					
18.	Saya memiliki laptop pribadi untuk mengajar					
19.	Saya tidak memiliki waktu untuk berekreasi karena sibuk mengajar					
20.	Saya mendapat ilmu baru dari pekerjaan yang saya kerjakan					
21.	Saya memiliki rekan kerja yang kompeten					
22.	Saya mempunyai kesempatan yang sama untuk naik jabatan					

23	Pimpinan membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
24	Promosi hanya diberikan kepada guru yang masa kerjanya lebih lama					
25	Pimpinan tidak peduli atas pekerjaan para guru					
26	Menjadi guru merupakan rutinitas yang menyenangkan					
27	Saya merasa kecewa jika dikritik oleh pimpinan saya					
28	Saya senang jika diberi pekerjaan yang menuntut saya untuk belajar					
29	Pimpinan mempunyai catatan hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan guru					
30	Saya merasa senang jika anak didik saya berhasil					
31	Saya merasa bosan menjadi guru					
32	Pimpinan memberikan tugas kepada guru dengan adil dan memperhatikan kemampuan guru					

Lampiran 25 Data Mentah Variabel Kepuasan Kerja

No. Respond	No Item																																Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	139
2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	132
4	2	1	4	2	3	3	3	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	120	
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	123	
6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	146	
7	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	146	
8	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
9	2	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	121
10	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	130	
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	126
12	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	138	
13	3	2	5	5	2	5	4	4	3	5	5	3	4	3	1	3	1	3	4	5	4	2	1	1	1	5	4	5	3	5	5	5	2	108	
14	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	127		
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	132	
16	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	128		
17	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	132	
18	3	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	122	
19	4	2	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	1	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	123	
20	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	132	
21	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	127	
22	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	118	
23	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	4	2	4	5	2	3	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	124		
24	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	153		
25	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	139	
26	3	2	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	3	129		
27	4	2	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	3	122	
28	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	112		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	120	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
31	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	133	
32	3	3	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	2	4	2	4	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	3	5	5	3	118		
33	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	126		
34	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	135	
35	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	140		
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
37	4	3	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	126		
38	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	5	4	4	4	4	1	1	4	4	105		
39	4	2	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	4	117	
40	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	145	
41	4	2	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	4	117	
42	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	134		
43	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4	4	128		
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
45	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	131		
46	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	115	
47	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
48	5	2	5	5	3	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	132	

49	5	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	3	2	3	2	5	5	4	5	5	5	130	
50	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	131	
51	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	130		
52	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	1	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	133		
53	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	120		
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	119		
55	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	122		
56	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	128		
57	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	5	4	5	4	1	3	3	5	2	4	5	4	3	4	3	117		
58	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153		
59	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	133		
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	150		
61	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	118		
62	5	3	5	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	139		
63	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1	5	5	4	4	5	4	5	4	137		
64	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	148		
65	4	3	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	131		
66	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	5	4	4	5	4	114	
67	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	143		
68	3	2	4	5	4	5	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	103		
69	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	5	4	4	5	3	111	
70	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	121		
71	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	5	4	4	5	3	110
72	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	132	
73	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
74	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	120	
75	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	130	
76	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	142
77	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	108	
78	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	140	
79	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	2	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	124	
80	3	2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	123	
81	3	4	3	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	123	
82	4	2	5	2	3	5	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	115	
83	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	122	
84	4	4	4	4	1	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	2	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	5	3	4	5	4	121	
85	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	129	
86	4	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	3	4	2	4	4	3	2	1	3	4	4	4	1	5	4	3	111	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	132		
88	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	140	
89	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	2	3	4	2	5	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	119		
90	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5	137		
91	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	145		
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
93	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	127	
94	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	124		
95	4	3	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	130		
96	2	2	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	120		

Lampiran 26 Perhitungan Skor Indikator Uji Final Variabel Y

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	%
1.	Pemenuhan Kebutuhan	Primer	3	1045	348,33	8,31
		Sekunder	2	816	408,00	9,74
		Tersier	2	689	344,50	8,22
2	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menyenangkan	4	1674	418,50	9,99
		Memberi kesempatan untuk belajar	3	1207	402,33	9,60
		Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	3	1240	413,33	9,87
3	Supervisi	Adanya keadilan dan kompetensi penugasan dari atasan	2	736	368,00	8,78
		Adanya bimbingan dan bantuan dari atasan	5	1861	372,20	8,88
4	Promosi	Keadilan untuk mendapatkan promosi	3	1048	349,33	8,34
		Adanya kesempatan untuk maju	2	753	376,50	8,99
5	Rekan Kerja		3	1166	388,67	9,28
Total Keseluruhan			32	12235	4189,7	100,00

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status	
Kepuasan Kerja	Pemenuhan Kebutuhan	1	372	VALID	
		2	290	VALID	
		3	416	VALID	
		11	383	VALID	
		12	329	VALID	
		18	400	VALID	
		19	360	VALID	
	Total Skor	2550			
	Rata-rata Skor	364,29			
%	20,84		19,21		

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	4	412	VALID	
		6	430	VALID	
		10	400	VALID	
		13	412	VALID	
		16	398	VALID	
		20	404	VALID	
		26	401	VALID	
		28	403	VALID	
		30	446	VALID	
		31	415	VALID	
	Total Skor	4121			
	Rata-rata Skor	412,10			
%	33,68	21,73			

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status	
Kepuasan Kerja	Supervisi	7	396	VALID	
		17	368	VALID	
		23	341	VALID	
		25	375	VALID	
		27	378	VALID	
		29	371	VALID	
		32	368	VALID	
	Total Skor	2597			
	Rata-rata Skor	371,00			
	%	21,23	19,56		

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
Kepuasan Kerja	Promosi	5	363	VALID
		9	395	VALID
		14	358	VALID
		22	360	VALID
		24	325	VALID
	Total Skor	1801		
	Rata-rata Skor	360,20		
	%	14,72	19,00	

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	8	408	VALID
		15	358	VALID
		21	400	VALID
	Total Skor	1166		
	Rata-rata Skor	388,67		
		%	9,53	20,50

Jumlah keseluruhan = **12235**
Rata-rata skor keseluruhan = **1896,25**

No.	Indikator	Total Skor	Jumlah Butir	Rata-rata	Persentase (%)
1	Pemenuhan Kebutuhan	2550	7	364,29	19,21
2	Pekerjaan Itu Sendiri	4121	10	412,10	21,73
3	Supervisi	2597	7	371,00	19,56
4	Promosi	1801	5	360,20	19,00
5	Rekan Kerja	1166	3	388,67	20,50
	Total	12235	32	1896,252	100

Lampiran 27 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja Final

Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja (Final)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Pemenuhan Kebutuhan	1	372	2550	7	364,29	19,21
		2	290				
		3	416				
		11	383				
		12	329				
		18	400				
		19	360				
2	Pekerjaan itu sendiri	4	412	4121	10	412,10	21,73
		6	430				
		10	400				
		13	412				
		16	398				
		20	404				
		26	401				
		28	403				
		30	446				
		31	415				
3	Supervisi	7	396	2597	7	371,00	19,56
		17	368				
		23	341				
		25	375				
		27	378				
		29	371				
		32	368				
4	Promosi	5	363	1801	5	360,2	19,00
		9	395				
		14	358				
		22	360				
		24	325				
5	Rekan Kerja	8	408	1166	3	388,67	20,50
		15	358				
		21	400				
Jumlah				12235	32	1896,25	100,00

Lampiran 28 Kuesioner Uji Final Variabel X1 (Kompensasi)

KOMPENSASI

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan					
2	Setiap bulan saya menerima tunjangan sebagai tambahan dari gaji pokok saya					
3	Tempat bekerja saya memberikan asuransi kecelakaan untuk saya					
4	Pimpinan saya tidak pernah menghargai prestasi kerja saya					
5	Saya dapat bernegosiasi dengan pimpinan tentang pengaturan kerja					
6	Sekolah tempat saya bekerja memiliki citra yang baik di masyarakat					
7	Dengan adanya asuransi dari tempat bekerja membuat saya fokus dalam bekerja					
8	Transaparansi dalam pemberian tunjangan masih belum jelas					
9	Gaji yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan asas keadilan					
10	Setiap tahun , sekolah memberikan reward untuk guru terbaik					
11	Peraturan di tempat kerja sangat mengekang saya untuk berkeaktifitas					
12	Saya bangga menjadi tenaga pendidik di sekolah ini					
13	Saya merasa flexible dalam hal waktu pada saat melakukan pekerjaan					
14	Saya merasa kesehatan saya terjamin dengan adanya asuransi kesehatan dari tempat bekerja					
15	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan UMP Jakarta					

16	Setiap tahun saya menerima Tunjangan Hari Raya (THR)					
17	Saya memiliki waktu untuk keluarga meskipun saya bekerja					
18	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya					
19	Tunjangan yang saya terima dapat meringankan beban hidup saya					
20	Setiap tahun saya mendapat review berkala atas gaji (kenaikan gaji)					
21	Sekolah tempat saya mengajar memiliki prestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik setiap tahun					
22	Gaji yang saya terima di bawah UMP Jakarta					
23	Persyaratan untuk mendapat tunjangan menyulitkan guru					
24	Pujian dari berbagai pihak tidak mempengaruhi kinerja saya					
25	Sekolah saya memiliki hubungan baik dengan perusahaan – perusahaan ternama					
26	Saya merasa kurang adanya transparansi dalam pemberian gaji					

Lampiran 29 Data Mentah Variabel Kompensasi (X1)

No. Respond	No Item																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	97
2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	92
3	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	1	4	4	3	4	93
4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	2	3	3	3	1	2	2	4	4	85
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	95
6	3	3	1	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	2	2	4	4	92
7	3	3	2	4	4	5	2	4	3	5	5	5	4	2	4	5	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	90
8	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	1	1	4	3	84
9	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	89
10	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	92
11	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	88
12	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	2	4	2	98
13	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	3	89
14	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	5	3	87
15	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	97
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	99
17	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	99
18	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	93
19	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	2	4	4	5	3	4	2	4	4	102
20	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	3	2	4	3	94
21	3	4	4	3	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	5	3	1	1	4	4	89
22	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
23	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	107
24	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	2	4	4	106
25	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	4	3	4	1	5	4	99
26	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	93
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	5	2	3	4	4	3	4	3	4	2	96
28	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	88
29	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	1	5	3	4	4	4	2	4	2	96
30	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	1	104
31	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	2	87
32	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	2	4	4	2	3	3	5	4	3	2	5	2	93
33	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	94
34	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	2	4	4	4	5	1	2	3	2	99
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	96
36	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	88
37	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	94
38	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	83
39	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	5	2	5	4	87
40	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	3	3	2	4	3	106
41	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	90
42	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	2	5	3	2	4	4	2	4	4	5	4	4	103
43	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	86
44	5	5	3	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	2	4	4	98
45	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	3	92
46	4	2	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	91
47	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	97
48	3	3	2	5	3	4	2	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	92

49	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	92	
50	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	97
51	2	3	1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	87
52	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	84	
53	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	90	
54	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	87	
55	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	3	4	4	3	2	3	3	90	
56	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	80	
57	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	105	
58	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	95	
59	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	103	
60	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2	2	3	2	83	
61	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	3	3	3	4	1	2	3	4	3	87	
62	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	3	4	5	2	2	4	5	5	3	2	4	2	93	
63	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	97	
64	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	3	3	3	4	1	2	3	4	3	87	
65	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	5	3	2	4	3	90	
66	4	4	2	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2	2	4	4	2	3	4	5	5	4	2	3	4	97	
67	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	2	4	81	
68	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	88	
69	3	4	2	4	2	4	5	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	5	1	4	2	3	2	83	
70	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	1	3	4	3	86	
71	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	2	4	5	101	
72	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	91	
73	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	5	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	87	
74	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	99	
75	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	95	
76	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	101	
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	105	
78	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	4	96	
79	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	3	85	
80	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	3	5	4	2	4	4	3	95	
81	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	89	
82	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	5	2	2	3	3	78	
83	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	3	2	85	
84	5	5	3	3	2	3	5	4	3	2	3	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	92	
85	4	2	2	5	2	5	2	3	4	2	5	5	2	2	3	5	5	4	4	3	5	5	2	4	3	4	92	
86	3	4	3	2	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	93	
87	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	96	
88	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	105	
89	4	4	2	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	5	5	5	2	5	3	96	
90	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	91	
91	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	109	
92	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	2	84	
93	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	4	3	5	3	3	4	5	2	102	
94	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	5	2	4	3	4	1	3	3	4	85	
95	4	4	3	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	99	
96	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	1	2	4	4	83	

Lampiran 30 Perhitungan Skor Indikator Uji Final Variabel X1 (Kompensasi)

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	%
1.	Finansial	Gaji	7	2213	316,1429	15,29
		Tunjangan	5	1737	347,4	16,81
		Asuransi	3	910	303,3333	14,67
2	Non Finansial	Pujian	3	1010	336,6667	16,29
		Pengaturan Kerja yang Luwes	4	1477	369,25	17,86
		Kantor yang bergengsi	4	1577	394,25	19,07
Total Keseluruhan			26	8924	2067,04	100

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
1	kompensasi	finansial	1	343	VALID
			2	347	VALID
			3	294	VALID
			7	315	VALID
			8	350	VALID
			9	348	VALID
			14	301	VALID
			15	278	VALID
			16	404	VALID
			18	270	VALID
			19	337	VALID
			20	334	VALID
			22	321	VALID
			23	299	VALID
			26	319	VALID
Total Skor			4860		
Rata-rata Skor			324,00		
%			54,46	46,72	

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status			
2	kompensasi	non-finansial	4	370	VALID			
			5	338	VALID			
			6	410	VALID			
			10	389	VALID			
			11	373	VALID			
			12	407	VALID			
			13	375	VALID			
			17	391	VALID			
			21	390	VALID			
			24	251	VALID			
			25	370	VALID			
			Total Skor			4064		
			Rata-rata Skor			369,45		
			%			45,54	53,28	

Jumlah keseluruhan = 8924

Rata-rata skor keseluruhan = 693,45

Indikator	Kompensasi	
	Finansial	Non Finansial
Jumlah Soal	15	11
Skor	4860	4064
Rata-rata	324,00	369,45
Persentase (%)	46,72	53,28

Lampiran 31 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Uji Final Variabel X1

Rata-rata Hitung Skor Indikator Kompensasi (Uji Final)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Finansial	1	343	4860	15	324,00	46,72
		2	347				
		3	294				
		7	315				
		8	350				
		9	348				
		14	301				
		15	278				
		16	404				
		18	270				
		19	337				
		20	334				
		22	321				
23	299						
26	319						
2.	Non-Finansial	4	370	4064	11	369,455	53,28
		5	338				
		6	410				
		10	389				
		11	373				
		12	407				
		13	375				
		17	391				
		21	390				
		24	251				
		25	370				
JUMLAH				8924	26	693,45	100

No.	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1	Finansial	4860	15	324,00	46,72
2	Non Finan	4064	11	369,45	53,28
		8924	26	693,45	100

Lampiran 32 Kuesioner Final Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Sekolah tempat saya bekerja mudah diakses dengan kendaraan umum					
2	Lampu di kelas dapat menerangi seluruh area kelas					
3	Setiap ruangan yang ada di sekolah ini memiliki ventilasi yang baik					
4	Lingkungan sekolah sangat tenang					
5	Lengkapya fasilitas di sekolah memudahkan saya dalam mengajar					
6	Luas ruang kelas membuat saya mudah untuk mengontrol murid					
7	Suasana di sekolah sangat menegangkan					
8	Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk sampai ke sekolah tempat saya bekerja					
9	Suhu udara diruangan kerja saya membuat saya nyaman					
10	Pembangunan di area sekolah membuat saya sulit berkonsentrasi					
11	Sekolah tempat saya mengajar, memiliki tempat beribadah milik sendiri					
12	Saya selalu membuang sampah pada tempatnya					
13	Saya sering merasa lelah karena ruang guru jauh dari kelas					
14	Saya dapat memarkir kendaraan pribadi di tempat yang aman					
15	Komunikasi saya dengan semua pihak di sekolah sangat baik					
16	Penghijauan yang ada di sekolah sudah cukup baik					
17	Lampu di kelas tempat saya mengajar redup					

18	Sekolah tempat saya bekerja hanya dapat diakses dengan kendaraan pribadi					
19	Ruang bekerja saya terasa pengap					
20	Saya harus membawa sendiri perlengkapan untuk beribadah					
21	Sekolah tempat saya mengajar, memiliki toilet yang berfungsi dengan baik di setiap lantai					
22	Bersihnya ruang kelas membuat saya nyaman					
23	Saya merasa aman ketika berada di sekolah					
24	Saya memiliki konflik internal di tempat bekerja					
25	Lampu di ruang guru dapat menerangi seluruh area					
26	Adanya AC di ruang kelas membuat saya nyaman dalam mengajar					
27	Tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mengenal keluarga rekan kerja saya					

Lampiran 33 Data Mentah Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No. Respon	No Item																										Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27	
1	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	118	
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	101	
4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	121	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	100	
6	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	119	
7	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	118	
8	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	101	
9	5	5	5	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	5	4	2	4	4	3	5	4	5	3	100	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	105	
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	100
12	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	105	
13	4	4	5	4	3	4	4	4	3	1	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5	2	3	100	
14	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	111	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	107	
16	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	2	4	3	4	100	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	106	
18	5	4	2	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	102	
19	5	5	5	5	2	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	110	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	105
21	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	3	100	
22	5	5	2	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	2	5	3	1	4	5	5	5	5	3	5	112	
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	2	104	
24	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	119	
25	5	4	5	5	5	5	2	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	120	
26	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	111	
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	104	
28	5	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	102	
29	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	102
30	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	115	
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	5	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	119	
32	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	97	
33	5	4	4	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	101	
34	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	96	
35	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	2	4	4	5	5	5	1	2	110	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	100	
37	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	96	
38	5	3	4	5	4	5	4	2	2	4	1	4	5	2	2	2	3	5	5	2	4	4	4	5	4	3	4	97	
39	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	95	
40	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	108	
41	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	1	4	4	2	3	93	
42	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	97	
43	4	3	3	4	2	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	2	4	92	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
45	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	113	
46	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	104	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	104	
48	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	119	

49	5	4	4	4	4	4	2	5	3	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	106	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	104	
51	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	102	
52	5	4	4	4	2	4	4	1	2	2	5	5	2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	2	4	96
53	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	106	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	106	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	103	
56	5	3	3	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	98	
57	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	90	
58	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	117	
59	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	104	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	119	
61	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	100
62	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	117	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	117	
64	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	3	104	
65	5	5	5	5	5	3	3	4	5	1	3	5	2	5	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	100	
66	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	90	
67	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	113	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	104	
69	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	4	4	95	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	106	
71	4	4	5	5	4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	5	5	5	96	
72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	112	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	104	
74	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	101	
75	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
76	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	109	
77	5	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	2	97	
78	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	113	
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	105	
80	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	2	107	
81	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	90	
82	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	101	
83	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	5	3	3	98	
84	5	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	5	5	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	91	
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	109	
86	5	3	4	3	3	2	4	3	3	2	5	4	1	5	4	3	2	2	3	4	3	3	5	4	3	4	90	
87	5	5	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	108	
88	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	113	
89	4	4	5	4	3	4	5	3	3	2	5	5	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	92	
90	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	116	
91	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	4	4	2	4	4	111	
92	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	104	
93	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	103	
94	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	94	
95	5	5	2	2	2	2	2	3	1	2	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	93	
96	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	110	

Lampiran 34 Perhitungan Skor Indikator Uji Final Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Jumlah skor	Rata-Rata	%
1.	Fisik	Lokasi Kantor	3	1121	373,67	11,12
		Penerangan	3	1140	380,00	11,31
		Sirkulasi Udara	4	1397	349,25	10,39
		Kebisingan	2	721	360,50	10,73
		Fasilitas	4	1466	366,50	10,90
		Kebersihan	2	794	397,00	11,81
		Rancangan Gedung	3	1097	365,67	10,88
2	Non-Fisik	Rasa Aman	3	1137	379,00	11,28
		Hubungan Yang Harmonis	3	1168	389,33	11,58
Total			27	10041	3360,92	100

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status	No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah	Status
1	Lingkungan Kerja	Fisik	1	431	VALID	2	Lingkungan Kerja	Non-Fisik	7	349	VALID
			2	406	VALID				14	398	VALID
			3	400	VALID				15	395	VALID
			4	398	VALID				23	390	VALID
			5	365	VALID				24	392	VALID
			6	389	VALID				27	381	VALID
			8	334	VALID				Total Skor		2305
			9	344	VALID				Rata-rata Skor		384,17
			10	323	VALID				%		22,96
			11	419	VALID						51,05
			12	415	VALID	Jumlah keseluruhan = 10041					
			13	336	VALID	Rata-rata skor keseluruhan = 752,55					
			16	372	VALID	Indikator		Lingkungan Kerja			
			17	340	VALID			Fisik	Non-Fisik		
			18	356	VALID	Jumlah Soal		21	6		
			19	355	VALID	Skor		7736	2305		
			20	339	VALID	Rata-rata		368,38	384,17		
			21	343	VALID	Persentase (%)		48,95	51,05		
			22	379	VALID						
			25	394	VALID						
			26	298	VALID						
			Total Skor			7736					
			Rata-rata Skor			368,38					
			%			77,04		48,95			

Lampiran 35 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Uji Final Variabel X2

Rata-rata Hitung Skor Indikator Lingkungan Kerja (Final)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Fisik	1	431	7736	21	368,38	48,95
		2	406				
		3	400				
		4	398				
		5	365				
		6	389				
		8	334				
		9	344				
		10	323				
		11	419				
		12	415				
		13	336				
		16	372				
		17	340				
		18	356				
		19	355				
20	339						
21	343						
22	379						
25	394						
26	298						
2.	Non-Fisik	7	349	2305	6	384,167	51,05
		14	398				
		15	395				
		23	390				
		24	392				
27	381						
JUMLAH				10041	27	752,55	100

No.	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1	Fisik	7736	21	368,38	48,95
2	Non-Fisik	2305	6	384,17	51,05
		10041	27	752,55	100

Lampiran 36 Data Mentah Variabel Y, X1 dan X2

NO	X1	X2	Y		NO	X1	X2	Y
1	97	118	139		49	92	106	130
2	92	107	127		50	97	104	131
3	93	101	132		51	87	102	130
4	85	121	120		52	84	96	133
5	95	100	123		53	90	106	120
6	92	119	146		54	87	106	119
7	90	118	146		55	90	103	122
8	84	101	129		56	80	98	128
9	89	100	121		57	105	90	117
10	92	105	130		58	95	117	153
11	88	100	126		59	103	104	133
12	98	105	138		60	83	119	150
13	89	100	108		61	87	100	118
14	87	111	127		62	93	117	139
15	97	107	132		63	97	117	137
16	99	100	128		64	87	104	148
17	99	106	132		65	90	100	131
18	93	102	122		66	97	90	114
19	102	110	123		67	81	113	143
20	94	105	132		68	88	104	103
21	89	100	127		69	83	95	111
22	99	112	118		70	86	106	121
23	107	104	124		71	101	96	110
24	106	119	153		72	91	112	132
25	99	120	139		73	87	104	125
26	93	111	129		74	99	101	120
27	96	104	122		75	95	103	130
28	88	102	112		76	101	109	142
29	96	102	120		77	105	97	108
30	104	115	126		78	96	113	140
31	87	119	133		79	85	105	124
32	93	97	118		80	95	107	123
33	94	101	126		81	89	90	123
34	99	96	135		82	78	101	115
35	96	110	140		83	85	98	122
36	88	100	120		84	92	91	121
37	94	96	126		85	92	109	129
38	83	97	105		86	93	90	111
39	87	95	117		87	96	108	132
40	106	108	145		88	105	113	140
41	90	93	117		89	96	92	119
42	103	97	134		90	91	116	137
43	86	92	128		91	109	111	145
44	98	108	129		92	84	104	128
45	92	113	131		93	102	103	127
46	91	104	115		94	85	94	124
47	97	104	125		95	99	93	130
48	92	119	132		96	83	110	120

Lampiran 37 Perhitungan Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepuasan Kerja	96	103	153	127,45	10,495	110,145
Valid N (listwise)	96					

a. Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 153 - 103 \\ &= 50 \end{aligned}$$

b. Menghitung banyaknya kelas interval

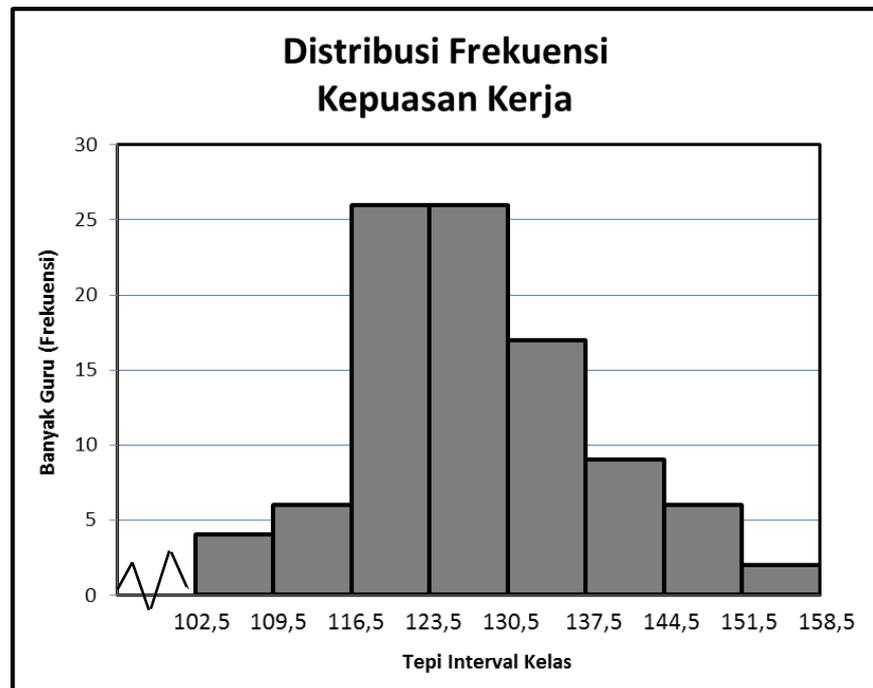
$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 96 \\ &= 1 + 6,54 \\ &= 7,54 \text{ (Dibulatkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

c. Menghitung panjang interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang Interval} &= \text{Rentang Data} / \text{Kelas Interval} \\ &= 50 / 7,54 \\ &= 6,63 \text{ (Dibulatkan jadi 7)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	103 - 109	102,5	109,5	4	4,17 %
2	110 - 116	109,5	116,5	6	6,25 %
3	117 - 123	116,5	123,5	26	27,08 %
4	124 - 130	123,5	130,5	26	27,08 %
5	131 - 137	130,5	137,5	17	17,71 %
6	138 - 144	137,5	144,5	9	9,38 %
7	145 - 151	144,5	151,5	6	6,25 %
8	152 - 158	151,5	158,5	2	2,08 %
Jumlah				96	100,00 %



Gambar IV.1.

Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Lampiran 38 Perhitungan Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Kompensasi)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi	96	78	109	92,96	6,771	45,851
Valid N (listwise)	96					

a. Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 109 - 78 \\ &= 31 \end{aligned}$$

b. Menghitung banyaknya kelas interval

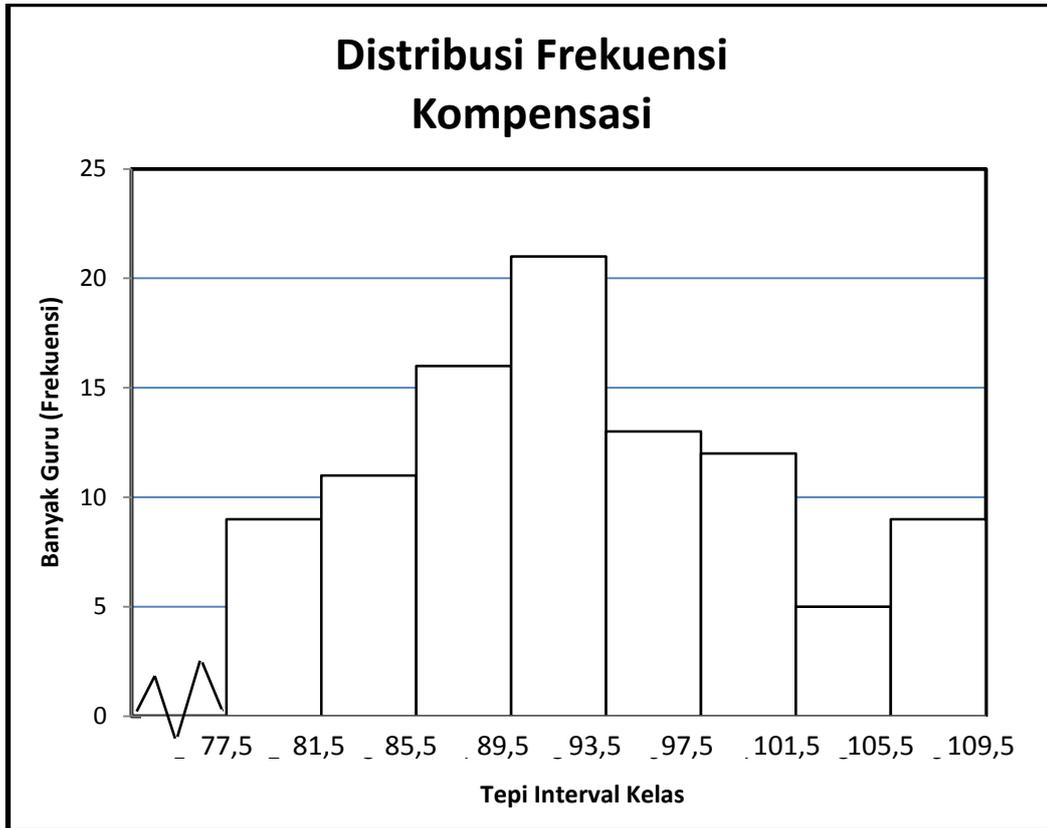
$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 96 \\ &= 1 + 6,54 \\ &= 7,54 \text{ (Dibulatkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

c. Menghitung panjang interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang Interval} &= \text{Rentang Data} / \text{Kelas Interval} \\ &= 31 / 8 \\ &= 3,88 \text{ (Dibulatkan jadi 4)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	78 - 81	77,5	81,5	3	3,13 %
2	82 - 85	81,5	85,5	11	11,46 %
3	86 - 89	85,5	89,5	18	18,75 %
4	90 - 93	89,5	93,5	22	22,92 %
5	94 - 97	93,5	97,5	19	19,79 %
6	98 - 101	97,5	101,5	11	11,46 %
7	102 - 105	101,5	105,5	8	8,33 %
8	106 - 109	105,5	109,5	4	4,1667 %
Jumlah				96	100,00 %



Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel X1 (Kompensasi)

Lampiran 39 Perhitungan Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Lingkungan Kerja	96	90	121	104,59	8,035	64,560
Valid N (listwise)	96					

- a. Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 121 - 90 \\ &= 31 \end{aligned}$$

- b. Menghitung banyaknya kelas interval

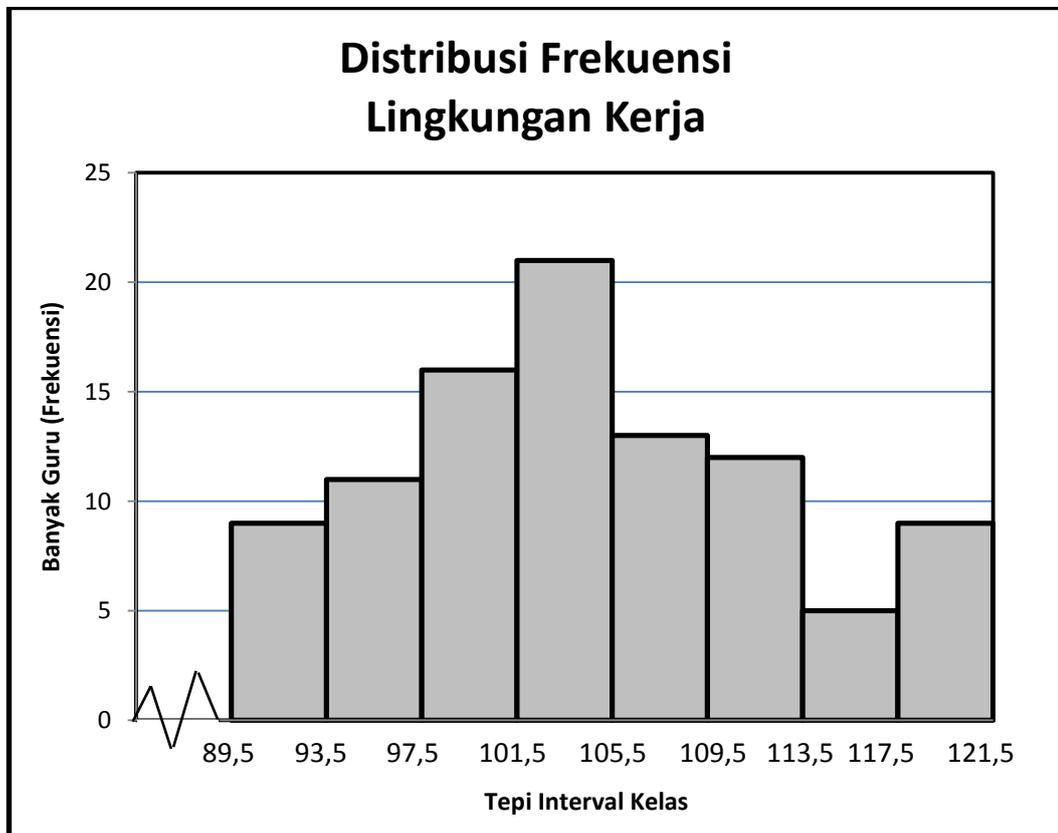
$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 96 \\ &= 1 + 6,54 \\ &= 7,54 \text{ (Dibulatkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

- c. Menghitung panjang interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang Interval} &= \text{Rentang Data} / \text{Kelas Interval} \\ &= 31 / 8 \\ &= 3,88 \text{ (Dibulatkan jadi 4)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	90 - 93	89,5	93,5	9	9,38 %
2	94 - 97	93,5	97,5	11	11,46 %
3	98 - 101	97,5	101,5	16	16,67 %
4	102 - 105	101,5	105,5	21	21,88 %
5	106 - 109	105,5	109,5	13	13,54 %
6	110 - 113	109,5	113,5	12	12,50 %
7	114 - 117	113,5	117,5	5	5,21 %
8	118 - 121	117,5	121,5	9	9,38 %
Jumlah				96	100,00 %



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Lampiran 40 Perhitungan Uji Normalitas

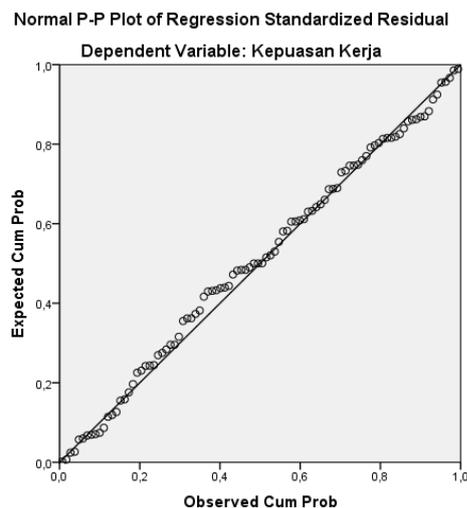
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
N		96	96	96	96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92,96	104,59	127,45	,0000000
	Std. Deviation	6,771	8,035	10,495	8,18158754
Most Extreme Differences	Absolute	,061	,082	,082	,058
	Positive	,061	,082	,082	,041
	Negative	-,039	-,064	-,045	-,058
Test Statistic		,061	,082	,082	,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,123 ^c	,112 ^c	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan :

Kriteria pada uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi (Asymp.Sig.) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Pada output SPSS di atas diketahui bahwa data kepuasan kerja memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,112, data kompensasi memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,200, dan data lingkungan kerja memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,123. Ketiganya memiliki signifikansi > 0,05. Serta nilai Asymp.Sig pada Unstandardized Residual yakni 0,200 , sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga data tersebut berdistribusi normal.

Output Normal Probably Plot

Keterangan :

Pada output di samping dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Lampiran 41 Perhitungan Uji Linieritas

Output Means antara X1 dan Y**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	3288,291	27	121,789	1,154	,311
		Linearity	572,240	1	572,240	5,423	,023
		Deviation from Linearity	2716,051	26	104,463	,990	,493
	Within Groups		7175,449	68	105,521		
Total			10463,740	95			

Output Means antara X2 dan Y**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	5654,084	29	194,968	2,675	,000
		Linearity	3798,175	1	3798,175	52,120	,000
		Deviation from Linearity	1855,909	28	66,282	,910	,599
	Within Groups		4809,656	66	72,874		
Total			10463,740	95			

Keterangan :

Kriteria pada uji linearitas yakni jika signifikansi pada linearity $< 0,05$ atau signifikansi deviation from linearity $> 0,05$ maka hubungan antara dua variabel linear. Pada output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity kompensasi sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai signifikansi pada linearity lingkungan kerja $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi deviation from linearity kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,493 > 0,05$ dan nilai signifikansi deviation from linearity lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,599 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja serta lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

Lampiran 42 Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,829	15,289		1,493	,139		
Kompensasi	,267	,126	,172	2,117	,037	,989	1,011
Lingkungan Kerja	,763	,106	,584	7,187	,000	,989	1,011

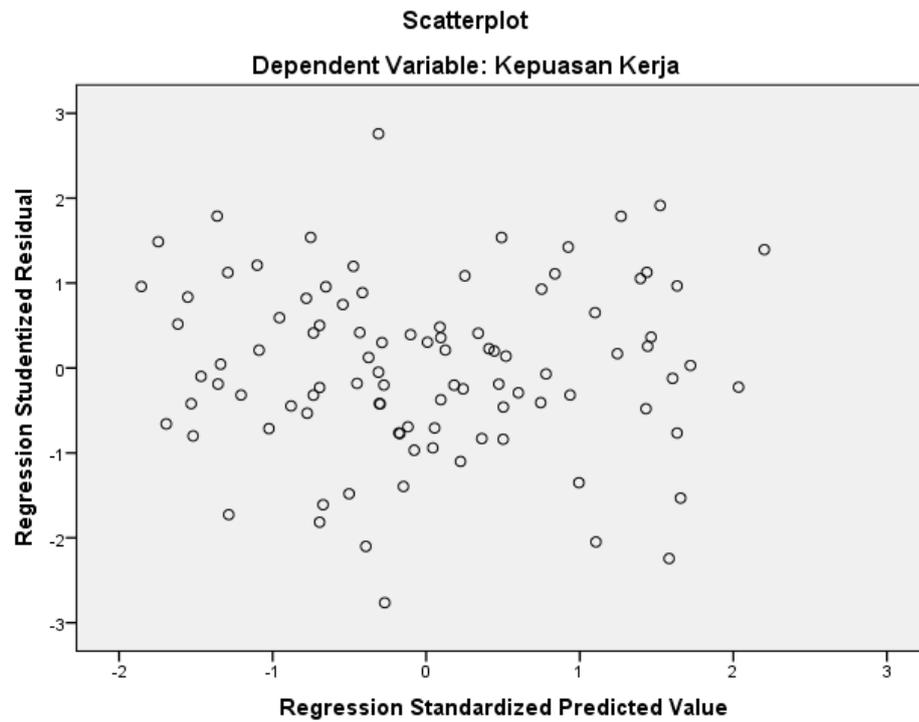
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keterangan :

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Dari output di atas diketahui bahwa nilai $VIF 1,011 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,989 > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolonieritas.

Lampiran 43 Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Keterangan :

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola titik titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-tik menyebar dengan pola yang tidak beraturan maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari gambar di atas dapat diketahui titik-tik menyebar di atas dan di bawah titik nol secara tidak beraturan maka dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Lampiran 44 Analisis Korelasi Parsial

Uji Korelasi Parsial antara X_1 terhadap Y apabila X_2 tetap**Correlations**

Control Variables			Kompensasi	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Kompensasi	Correlation	1,000	,214
		Significance (2-tailed)	.	,037
		Df	0	93
	Kepuasan Kerja	Correlation	,214	1,000
		Significance (2-tailed)	,037	.
		Df	93	0

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,214\sqrt{96-3}}{\sqrt{1-0,214^2}} = 2,850$$

Keterangan :

- Koefisien korelasi parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja apabila lingkungan kerja dikendalikan adalah 0,214. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru karena berada pada rentang 0,20-0,399. Arah hubungan positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
- Hasil t hitung sebesar 2,850 memiliki arti bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,850 > 1,986$) dan signifikansi ($0,037 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja jika lingkungan kerja dikendalikan, dan berlaku untuk seluruh populasi (dapat digeneralisasi).

Uji Korelasi Parsial antara X₂ terhadap Y apabila X₁ tetap

Correlations

Control Variables			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Lingkungan Kerja	Correlation	1,000	,598
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	93
	Kepuasan Kerja	Correlation	,598	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	93	0

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,598\sqrt{96-3}}{\sqrt{1-0,598^2}} = 7,96$$

Keterangan :

- Koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja apabila kompensasi dikendalikan adalah 0,598. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru karena berada pada rentang 0,40-0,599. Arah hubungan positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
- Hasil t hitung sebesar 7,96 memiliki arti bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,96 > 1,986$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja jika kompensasi dikendalikan, dan berlaku untuk seluruh populasi (dapat digeneralisasi).

Lampiran 45 Analisis Regresi Linier Berganda

1) Persamaan Regresi Linear Berganda

Output Linear Regression (Multiple Regression)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,829	15,289		1,493	,139
	Kompensasi	,267	,126	,172	2,117	,037
	Lingkungan Kerja	,763	,106	,584	7,187	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keterangan :

Persamaan regresi linearnya sebagai berikut :

$$\bar{Y} = 22,829 + 0,267X^1 + 0,763X^2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta (a) sebesar 22,829, artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja guru kurang mendukung atau setara dengan nilai 0, maka kepuasan kerjanya bernilai 22,829. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,267, artinya jika nilai kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan dan lingkungan kerja tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,267. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,763, artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan dan kompensasi tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,763.

Lampiran 46 Analisis Korelasi Ganda

*Output Model Summary***Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,379	8,269

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keterangan :

Untuk mengukur korelasi antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat pada kolom R. Kolom R di atas memiliki nilai 0,626 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat secara bersama-sama antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Lampiran 47 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,829	15,289		1,493	,139
Kompensasi	,267	,126	,172	2,117	,037
Lingkungan Kerja	,763	,106	,584	7,187	,000

Keterangan :

- Pengujian Hipotesis 1 (terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru

Berdasarkan output di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,117 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df (n-k-1)$ atau $96-2-1= 93$. Didapat t_{tabel} adalah 1,985. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,117) > t_{tabel} (1,985)$ sehingga hipotesis 1 diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di Kembangan , Jakarta Barat.

- Pengujian Hipotesis 2 (terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru)

Berdasarkan output di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 7,187 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df (n-k-1)$ atau $96-2-1= 93$. Didapat t_{tabel} adalah 1.985. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (7,187) > t_{tabel} (1,985)$ sehingga hipotesis 1 diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru SMK swasta di Kembangan, Jakarta Barat

Lampiran 48 Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji Koefisiensi Regresi Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4104,594	2	2052,297	30,014	,000 ^b
	Residual	6359,146	93	68,378		
	Total	10463,740	95			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keterangan :

F_{hitung} sebesar 30,014. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel -1) atau $3-1 = 2$, dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) atau $96-2-1 = 93$. Didapat F_{tabel} sebesar 3,09, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,014 > 3,09$). Berdasarkan tabel IV.19 nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lampiran 49 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,379	8,269

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keterangan :

Pada kolom R Square memiliki nilai 0,392 yang berarti bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 39,2%.

Lampiran 50 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 51 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dian Yunita. Lahir di Jakarta 15 Juni 1995. Berdomisili di daerah Meruya Utara, Kembangan, Jakarta Barat. Peneliti adalah anak pertama dari pasangan Bapak Amiruddin dan Ibu Sumarni. Peneliti memiliki seorang adik laki-laki yang bernama Taufik Nur Rahman. Peneliti memiliki riwayat pendidikan di SD Islam Al-Ihsan pada tahun 2001-2007, SMP Negeri 134 Jakarta pada tahun 2007-2010, SMK Negeri 13 Jakarta jurusan Akuntansi pada tahun 2010-2013 dan melanjutkan pendidikan di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta dengan konsentrasi Pendidikan Akuntansi pada tahun 2013. Pada saat kuliah, peneliti memiliki beberapa pengalaman organisasi yaitu sebagai staff Divisi Sosial Kemahasiswaan (SOSMA) HMJ EA periode 2014-2015, staff Departemen HRD KSEI UNJ periode 2014-2015 dan staff Departemen Edukasi BEM FE UNJ periode 2015-2016. Peneliti pernah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Grogol pada tahun 2015. Pada tahun 2016 peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Sukajadi, Pandeglang, Banten serta melaksanakan Praktik Keterampilan Mengajar di SMKN 17 Jakarta . Tahun 2017 peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat” untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.