

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA SDN KLAKAHREJO I/578
SURABAYA**

Eka Dian Anggraeni
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan sebagai Variabel *Intervening* Pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya”, Bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan pengaruh tidak langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden. Merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel 29 responden. Analisis data menggunakan *Path Analysis* atau analisa jalur dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.0. Hasil penelitian dengan menggunakan *Path Analysis* yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan Sig $0,00 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Sig $0,015 < 0,05$. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan Sig $0,00 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan Sig $0,00 < 0,05$. Dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja dengan Sig $0,015 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

The research was titled "The Influence of Compensation and Work Environment on Teacher Performance through Job Satisfaction as Intervening Variables at SDN Klakahrejo I / 578 Surabaya", was aimed to determine the direct effect of Compensation and Work Environment on Teacher Performance and the indirect effect of Compensation and Work Environment on Teacher Performance through Job Satisfaction as an intervening variable. This study uses primary data sources obtained from the distribution of questionnaires to respondents. This type of quantitative research with a sample of 29 respondents. Data analysis using Path Analysis or path analysis using SPSS software version 21.0. The results of the study using Path Analysis, namely Compensation has a significant effect on Job Satisfaction with Sig $0.00 < 0,05$. Work Environment has a significant effect on Job Satisfaction with Sig $0.015 < 0,05$. Satisfaction has a significant effect on Teacher Performance with Sig $0.00 < 0,05$. Compensation has a significant effect on Teacher Performance through Job Satisfaction with Sig $0.00 < 0,05$. And the Work Environment also has a significant effect on Teacher Performance through Job Satisfaction with Sig $0.015 < 0,05$.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Di masa yang semakin modern pendidikan menjadi tuntutan utama dalam kehidupan manusia, karena dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih mengharuskan manusia mengenyam pendidikan yang lebih baik untuk mampu menguasai penggunaan teknologi dengan baik. Pendidikan tidak langsung diperoleh dengan instan tapi ditempuh dengan tahapan yang sudah disesuaikan dengan usia dan perkembangan manusia.

Sekolah bukan hanya tempat menitipkan anak-anak untuk menjadi lebih pandai dalam memahami ilmu, tetapi para orang tua menilai suatu sekolah dengan hasil output pada anaknya. Nilai kelulusan siswa suatu sekolah seringkali menjadi bahan tolak ukur keberhasilan suatu sekolah. Disinilah kinerja guru dituntut untuk mencapai output siswa yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?

- 5) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 6) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 2) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 3) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 4) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 5) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 6) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 7) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- 1) Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 2) Secara teoritis hasil dari penelitian ini menguji aplikasi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja guru dalam lingkungan SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) kompensasi adalah imbalan 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 telah ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Robbins (2013:312) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.

Rivai dan Basri (dalam Kaswan, 2012:187) menyatakan, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja.

Hubungan Kepuasan dengan Kinerja Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

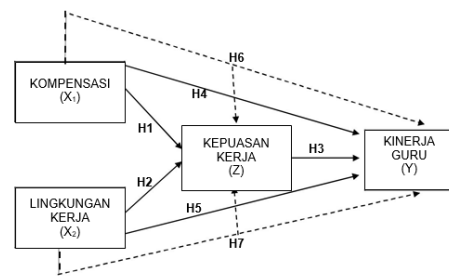
Besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan seluruh keadaan yang terjadi dengan fasilitas tempat kerja, hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja. Semangat dan kegairahan kerja yang meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran

Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian terdahulu, untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SDN klakahrejo I/578 Surabaya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah Peneliti. Th 2019

Keterangan:

— : Pengaruh langsung

- - - : Pengaruh tidak langsung

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, perumusan masalah serta kerangka berpikir tersebut diatas, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1 adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

H2 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

H3 Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

H4 Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

H5 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

H6 Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya melalui kepuasan kerja.

H7 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variable-variabel penelitian menggunakan angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik.

Menurut Sugiyono (2015:80) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SDN Klakahrejo I/578 yang totalnya adalah 31 orang. Terdiri dari 1 kepala sekolah, 22 guru kelas, 4 guru agama, 2 guru olahraga dan 2 guru bahasa Inggris.

Menurut Arikunto (2012:104) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, maka sampel pada penelitian ini adalah semua guru yang bekerja di SDN Klakahrejo I/578 Surabaya sejumlah 31 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2015:39), variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah sebagai berikut: Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2015:40) tentang definisi variabel terikat (Y) “variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y)

3. Variabel *Intervening* (Z)

Menurut Sugiyono (2015:41), variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015:3) “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 31 guru SDN Klakahrejo I/578.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:3) sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah

buku-buku, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert, yaitu skala pengukuran yang menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subyek, objek atau kejadian tertentu.

Analisa Data

1. Uji Validitas

Untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014, p.77). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2014:47) instrument penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi, maka biasanya dilakukan uji normalitas terhadap data tersebut. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

pendekatan *Kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan pada probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu: Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi adalah normal. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF), Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat diperoleh dengan mengkorelasikan variabel independent dengan residual dengan menggunakan uji rho spearman. Jika nilai rho $< \rho$ tabel maka variasi data tidak terjangkit gejala Heteroskedastisitas (Pryatno, 2013:34).

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Watson (*DW test*). Nilai DW yang berada diantara nilai dU dan 4-dU ($dU < d < 4-dU$) menunjukkan model yang tidak terkena masalah

autokorelasi (Ghozali, 2014: 111).

6. Uji Koefisien Determinasi
 Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2014: 97).

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji t parsial

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

b. Analisis jalur (*path analysis*)

Supriyadi (2014:165), analisa jalur adalah perluasan dari analisis regresi. Perluasan tersebut selain melihat variabel yang berpengaruh tetapi juga mempelajari pengaruh secara langsung atau tak langsung antara variabel bebas atau tergantung.

HASIL

Uji Validitas

Kompensasi (X₁)

		total_x1
x1.1	Pearson Correlation	.880 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.2	Pearson Correlation	.323
	Sig. (2-tailed)	.076
	N	31
x1.3	Pearson Correlation	.875 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.4	Pearson Correlation	.715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.5	Pearson Correlation	.874 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.6	Pearson Correlation	.667 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.7	Pearson Correlation	.880 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.8	Pearson Correlation	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.9	Pearson Correlation	.880 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x1.10	Pearson Correlation	.323
	Sig. (2-tailed)	.076
	N	31
total_x1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	31

Lingkungan Kerja (X₂)

		total_x2
x2.1	Pearson Correlation	-.173
	Sig. (2-tailed)	.351
	N	31
x2.2	Pearson Correlation	.366 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	31
x2.3	Pearson Correlation	-.498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	31
x2.4	Pearson Correlation	.442 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	31
x2.5	Pearson Correlation	.418 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	31
x2.6	Pearson Correlation	.687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x2.7	Pearson Correlation	-.755 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x2.8	Pearson Correlation	-.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x2.9	Pearson Correlation	-.758 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x2.10	Pearson Correlation	-.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	31
x2.11	Pearson Correlation	-.764 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
x2.12	Pearson Correlation	-.460 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	31
total_x2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	31

Kepuasan Kerja (Z)

		total_z
z.1	Pearson Correlation	.833 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	31
z.2	Pearson Correlation	.395 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	31
z.3	Pearson Correlation	-.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
z.4	Pearson Correlation	.301
	Sig. (2-tailed)	.099
	N	31
z.5	Pearson Correlation	-.703 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
z.6	Pearson Correlation	-.114
	Sig. (2-tailed)	.541
	N	31
z.7	Pearson Correlation	-.102
	Sig. (2-tailed)	.555
	N	31
z.8	Pearson Correlation	.451 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	31
z.9	Pearson Correlation	-.703 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
z.10	Pearson Correlation	-.703 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
z.11	Pearson Correlation	-.085
	Sig. (2-tailed)	.649
	N	31
z.12	Pearson Correlation	-.703 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31

Kinerja Guru (Y)

		total_y
y.1	Pearson Correlation	.402 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	31
y.2	Pearson Correlation	.590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
y.3	Pearson Correlation	.260
	Sig. (2-tailed)	.158
	N	31
y.4	Pearson Correlation	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
y.5	Pearson Correlation	.350
	Sig. (2-tailed)	.054
	N	31
y.6	Pearson Correlation	.139
	Sig. (2-tailed)	.455
	N	31
y.7	Pearson Correlation	.260
	Sig. (2-tailed)	.158
	N	31
y.8	Pearson Correlation	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
y.9	Pearson Correlation	.015
	Sig. (2-tailed)	.937
	N	31
total_y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	31

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai R hitung	Keterangan
1	Kompensasi X1	0.775	Reliabel
2	Lingkungan Kerja X2	0.726	Reliabel
3	Kepuasan Z	0.644	Reliabel
4	Kinerja Y	0.690	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti. Th 2019

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Digunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Ditentukan dari nilai *asym sig (2-tailed)* yang harus bernilai besar atau sama dengan *alpha 0,05*. Berdasarkan tahapan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian normalitas dari semua variabel $> 0,05$. Dengan demikian Data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N			Unstandardized Residual
			31
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	.99104119
Most Extreme Differences	Absolute		.135
	Positive		.135
	Negative		.076
Test Statistic			.135
Asymp. Sig. (2-tailed) ^a			.157
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^b	Sig.		.151
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.141
		Upper Bound	.160

Sumber: Data diolah peneliti. Th 2019

b. Uji Multikolinieritas

Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1 / TOLRELANCE$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance 0,10* atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih tolerir. Berikut ini hasil dari VIF dari masing-masing variable bebas adalah :

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	20.302		6.924		2.932	.007	
	total_x1	.026	.162	.070	.161	.873	.121	8.232
	total_x2	.300	.206	.607	1.456	.157	.130	7.683
	total_z	.088	.065	.228	1.352	.188	.794	1.260

a. Dependent Variable: total_y

Uji Heteroskedastisitas



Seperti yang terlihat pada gambar di atas bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.389	.321	1.045	1.859

a. Predictors: (Constant), Z, X₂, X₁

Hasil dari perhitungan yang didapatkan nilai Durbin Weston sebesar 1.859 (lampiran *print out SPSS*). Karena dalam nilai Durbin Weston nilai 1.859 tidak ada maka peneliti mencari nilai terdekat yaitu 2,46 dimana termasuk didaerah yang tidak ada korelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi linier yang diperoleh tidak terdapat autokorelasi.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.389	.321	1.045	1.859

a. Predictors: (Constant), Z, X₂, X₁

Dari tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa dari model regresi yang didapat, diketahui bahwa variabel X₁, X₂ dan Z dapat memprediksi atau menjelaskan variabel terikat sebesar nilai r hitung = 0,623 $>$ rtabel 0.1946 sehingga H₀ diterima H₀ ditolak, sedangkan nilai R Square yakni 0.389 Sementara sisanya sekitar 61,1% diindikasikan disebabkan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar.

Pengujian Hipotesis
Regresi Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	44.897	21.014		2.137	.002
	X ₁	.684	.445	.703	1.538	.001
	X ₂	.157	.610	.123	.257	.000

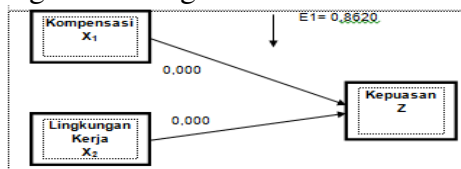
a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan pada tabel 4.17 output coefficients regresi model 1, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel Kompensasi (X₁) = 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan Variabel Lingkungan Kerja (X₂) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel Kompensasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂). Berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan (Z).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.257	.174	2.985

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan nilai RSquare yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,257 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Z adalah sebesar 25,7% sementara sisanya 74,3 merupakan kontribusi dari variabel –variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1 - 0,257)} = 0,8620$ dengan demikian diperoleh diagram jalur model regresi 1 sebagai berikut :



Regresi Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.302	6.924		2.932	.004
	X ₁	.026	.162	.070	.161	.003
	X ₂	.300	.206	.607	1.456	.002
	Z	.088	.065	.228	1.352	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Peneliti. Th 2019

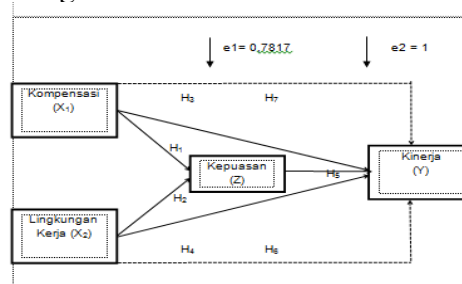
Berdasarkan pada tabel 4.19 output coefficients regresi model 2, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel Kompensasi (X₁) = 0,003 lebih kecil dari 0,05 Variabel Lingkungan Kerja (X₂) = 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dan variabel Kepuasan (Z) = 0,001 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni variabel Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kepuasan (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.389	.321	1.045

a. Predictors: (Constant), total_z, total_x2, total_x1

Sumber: Data diolah oleh peneliti. Th 2019

Berdasarkan nilai RSquare yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 1 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X₁, X₂, dan Z, terhadap Y adalah sebesar 100% sementara sisanya tidak ada kontribusi dari variabel –variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1 - 1)} = 0$ dengan demikian diperoleh diagram jalur model regresi 2 sebagai berikut.



Pembahasan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil koefisien Jalur diatas terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan. Hasil hipotesis ini sama dengan penelitian terdahulu yang pertama oleh

- Titi Riansari (2012) **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TbkCabang Malang)”** disampaikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Bentuk nyata di sekolah kami adalah saat nominal tunjangan kinerja meningkat maka mereka akan merasa puas, terlihat mereka lebih giat melaksanakan tugas sebagai koordinator kegiatan namun saat nominal tunjangan menurun maka mereka hanya bekerja memnuhi laporan yang harus dikumpulkan karena ketidakpuasan dari jumlah nominal yang diterima.
2. Berdasarkan hasil koefisien Jalur diatas, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan. Hasil hipotesis ini sama dengan penelitian terdahulu yang kelima oleh Arga Dwi Kusuma, Bambang Swasto Sunuharya, Mohamad Iqbal (2018) **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variable Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)”** disampaikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan Sig $0,001 < 0,05$, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan Sig $0,004 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan keadaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dalam kegiatan belajar dan mengajar sangat mempengaruhi kepuasan guru secara langsung. Bentuk nyata disekolah kami terlihat dari guru yang menempati kelas di gedung lama lebih sering mengajukan permohonan kipas maupun alat pembelajaran karena merasa kurang puas dengan kondisi kelas yang ada. Berlaku sebaliknya pada guru yang sudah menempati ruang kelas di gedung baru.
 3. Berdasarkan hasil koefisien Jalur diatas, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel kepuasan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ini sama dengan penelitian terdahulu yang kedua oleh Maftri Yuliana, Leonardo Budi Hasiholan, Edward Gagah (2017) **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran”** disampaikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,045 < \alpha (0,05)$. Bukti nyata di sekolah kami dapat dilihat dari semakin meningkatnya kinerja guru saat guru merasa

- puas dengan semakin bertambahnya nominal tunjangan kinerja dan ruang kelas di gedung baru dengan fasilitas yang memadai.
4. Berdasarkan hasil koefisien Jalur diatas, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel kompensasi terhadap kinerja. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu oleh Mokhammad Yanuar Pradita **“PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK TENAGA PEMASAR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. CABANG JOMBANG”** disampaikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja. Bukti nyata di sekolah dapat dilihat terutama pada pegawai PNS, dengan semakin tinggi golongan PNS gaji yang diterima makin besar tapi seiring usia yang menua kinerja mereka menurun. Begitu juga dengan tunjangan kinerja yang sangat mempengaruhi karena dengan sedikitnya jumlah tunjangan yang diterima membuat guru berusaha meningkatkan kinerja agar bisa menjadi koordinator dan menambah kapasitas kerjanya agar nominal yang diperoleh semakin besar. Karena kompensasi langsung yang berupa tunjangan kinerja disesuaikan kemampuan dan tugas yang diampu.
 5. Berdasarkan hasil koefisien Jalur diatas, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Sesuai penelitian terdahulu yang keenam oleh Ahmad Hafid **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geonadi Gasindo Pratama Surabaya”** disampaikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Bukti nyata disekolah adalah dimana guru dari kelas di gedung lama akan sering keluar kelas mengambil minum dan juga mengambil perlengkapan mengajar karena sirkulasi, pencahayaan dan perlengkapan mengajar yang belum memadai. Berlaku sebaliknya pada guru yang menempati kelas di gedung baru.
 6. Berdasarkan hasil koefisien Jalur diatas, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang keempat oleh Aviana Furi Annisa (2017) **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Trac Astra Rent Car Kantor Cabang Yogyakarta”**

disampaikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Bukti nyata di sekolah bahwa kompensasi berpengaruh positif kepada kinerja guru jika melalui kepuasan adalah saat menerima tunjangan kinerjanya yang semakin bertambah mereka merasa puas dan akan meningkatkan kinerjanya agar tetap jadi koordinator.

7. Berdasarkan hasil koefisien Jalur diatas, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu kelima oleh Arga Dwi Kusuma, Bambang Swasto Sunuharya, Mohamad Iqbal **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variable Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)”**. Disampaikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan Sig 0,001 < 0,05, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan Sig 0,004 < 0,05, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Sig 0,004 < 0,05, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan Sig 0,000 < 0,05, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Sig 0,001 < 0,05. Kondisi nyata di sekolah juga mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan guru yang menempati kelas dengan sarana prasarana kelas yang baik lebih puas dan bekerja dengan nyaman dikelas hal ini dipastikan meningkatkan kinerja dalam mengajar siswa. Hal ini berlaku sebaliknya pada guru yang menempati kelas lama dan merasa tidak nyaman berada dikelas hal ini pastinya menurunkan kinerja mengajar dan kepuasan guru yang tidak terpenuhi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan :

1. Apabila kompensasi meningkat maka akan mempengaruhi kepuasan guru secara langsung.
2. Apabila lingkungan kerja kondusif dan mendukung dalam kegiatan belajar dan mengajar maka akan mempengaruhi kepuasan guru secara langsung.
3. Apabila kepuasan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja guru secara langsung.
4. Apabila kompensasi menurun maka akan mempengaruhi kinerja guru secara langsung.
5. Apabila lingkungan kerja kondusif dan mendukung kegiatan belajar dan mengajar

- maka akan mempengaruhi kinerja guru secara langsung.
6. Apabila kompensasi meningkat maka akan mempengaruhi kepuasan guru dan secara tidak langsung berdampak pada kinerja guru.
 7. Apabila lingkungan kerja kondusif dan mendukung kegiatan belajar dan mengajar maka akan mempengaruhi kepuasan guru serta secara tidak langsung berdampak pada kinerja.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut.

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, kinerja guru serta kepuasan kerja guru. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang kinerja guru maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik dan menambah variabel. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.
2. Semoga SDN Klakahrejo I/578 Surabaya bias lebih meningkatkan fasilitas lingkungan kerja yang mampu membantu meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga kinerja guru semakin baik.
3. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengulas dan menemukan sebuah permasalahan yang

tepat dan menemukan objek penelitian yang tepat pula. Dengan demikian penelitian semakin baik, mudah dan menarik untuk dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.

_____ 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung

Afifuddin, dkk. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Annisa, Furi. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Trac Astra Rent Car Kantor cabang Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Bangun, Wilson, 2013. *Manajemen sumber daya manusia*, Erlangga: Jakarta.

Bentar, Aidin. Murdjianto Purbangkoro dan Dewi Prihartini, 2017. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember*. Jember.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Donni Junni Priansa, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, penerbit Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hafid, Ahmad. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geonadi Pratama Surabaya*. Universitas Muhammadiyah, Sidoarjo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusuma, Dwi, Arga. dan Sunuharya, Swasto, bambang. serta Iqbal, Mohamad. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Lestari. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Hair Star Indonesia Sidoarjo*. STIE Mahardhika: Surabaya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pradita, Yanuar, Mokhammad. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang*. Jombang.
- Pryatno, Duwi. 2013. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta.
- Riansari, Titi. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- _____, 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

- _____ 2017, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Septawan. (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Pers : Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dalam globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- _____ 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- The Liang Gie dan Buddy Ibrahim, 2013. *Administrasi Perkantoran Modern, Liberty*, Yogyakarta.
- Wibowo, 2014. *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*, Rajawali Pers: Jakarta.
- Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo: Yogyakarta.
- Wursanto, 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Dian Pustaka: Jakarta.
- Yuliana, Maftri. Hasiholan, Budi, Leonardi. dan Gagah, Edward. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran*, Universitas Pandanaran, Semarang.