

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Madrasah Yogyakarta

Candra¹, Nur Wahyunianti Dahri^{2*}, Muhammad Aqil³

¹ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa,

^{2,3} Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia

Email: nurwd@unimaju.ac.id

Abstract

This research was conducted to analyze the influence of compensation, work environment, and leadership on teacher job satisfaction at Madrasah Yogyakarta, which aims to manage superior and advanced human resources in facing this era of globalization, one of which is by paying attention to employee satisfaction. the role of human resources is the planner and implementer in the organization's achievement. This research uses quantitative descriptive methods with data analysis techniques using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, f tests, and tests carried out manually using the SPSS 22.0 for Windows application. The population in this study were teachers at Madrasah Yogyakarta, while the sample included was 57 samples. The results of the research show that, in the validation test each variable was smaller than the significance of 0.05 (valid), the reliability test value was 0.946, it was greater than 0.60 (reliable), the multiple linear regression analysis value of job satisfaction was 8.344, the compensation value was 0.053, the work environment value was 0.333, and leadership 0.297, partial t test compensation has no effect, but it does influence the work environment and leadership on job satisfaction, the f test simultaneously has an influence on teacher job satisfaction. The greatest level of influence is based on multiple linear analysis, the highest beta value of the work environment with a value of 0.333 compared to the values of other independent variables.

Keywords: Compensation, Work Environment, Leadership, and Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja guru pada sekolah madrasah Yogyakarta, yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia yang unggul dan maju dalam menghadapi era globalisasi ini, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan karyawan yang mana peran sumber daya manusia adalah perencana dan pelaksana dalam pencapaian organisasi tersebut. ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji yang dilakukan secara manual menggunakan aplikasi SPSS 22.0 for windows. populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Yogyakarta, sedangkan sampel yang di per oleh sebanyak 57 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada uji validasi masing-masing variabel lebih kecil dari signifikansi 0.05 (valid), uji reliabilitas senilai 0.946 lebih besar dari 0.60 (reliabel), analisis regresi linier berganda nilai kepuasan kerja 8.344, nilai kompensasi 0.053, nilai lingkungan kerja 0.333, dan kepemimpinan 0.297, uji t secara parsial kompensasi tidak berpengaruh, akan tetapi berpengaruh pada lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, uji f secara simultan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Tingkat pengaruh terbesar berdasarkan analisis linier berganda nilai beta tertinggi lingkungan kerja dengan nilai 0.333 dari pada nilai variabel bebas lainnya.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja

1. Latar Belakang

Di Indonesia struktur masyarakat semakin kompleks, sehingga manusia menghadapi berbagai macam persoalan yang berkaitan dengan aspek sosial. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang dengan pesat maka perlu juga diimbangi dengan pengetahuan pengelolaan yang baik. Mengingat pentingnya peranan manusia di dalam sebuah kegiatan organisasi maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para pegawai. Ketika hal ini bisa dipenuhi maka manusia sebagai sumber daya yang dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat dan mampu meningkatkan produktivitas, kinerja para karyawan dengan optimal.

Untuk mempertemukan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, maka perlu diusahakan berbagai macam cara untuk menghasilkan sebuah nilai tambah dari sumber daya manusia tersebut dengan cara memberikan motivasi terhadap guru dan karyawan agar lebih giat dan semangat dalam bekerja. Dengan ini kepuasan kerja guru akan semakin meningkat dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dibebankan padanya. Selain meningkatnya kinerja seorang guru maka kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan semakin tingginya kepuasan kerja guru disekolah maka akan meningkatkan kreativitas dan kekritisan dalam mengimplementasikan apa yang dirasakan, dilihat, menjadi tolak ukur bagi karyawan atau tenaga

pengajar untuk keberhasilan atau ketercapaian pembelajaran yang baik.

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai di beri kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program.

Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena kurangnya perhatian yayasan terhadap sumber daya manusia yang ada yang mana menyebabkan terhambatnya visi, misi dan tujuan yayasan, yang mana keadaan sekarang semakin besarnya yayasan maka perlunya sumber daya manusia yang Handal untuk mengelola hal tersebut maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Ma Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta".

Kajian Pustaka

Pada penelitian Suprpti, (2019) menunjukan bahwa hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial melalui uji t Irfani (2020) menjelaskan hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Kompensasi

kesejahteraan. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi melaksanakan pekerjaan. Selain itu juga untuk melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan, serta untuk menjaga kesehatan pegawai, termasuk dalam kategori baik. 2) Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik. 3) Variabel Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori baik. 4) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Negara Indonesia. 5) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Negara Indonesia. 6) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Negara Indonesia. Penelitian Kadang (2020) menunjukan hasil penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif dapat didefinisikan sebagai metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data-data yang telah dianalisis sebelumnya hingga menghasilkan suatu kesimpulan. Hipotesis statistik adalah dugaan sementara dari sampel yang di teliti oleh peneliti apakah sampel tersebut dapat mewakili keseluruhan populasi dari penelitian tersebut.

Hipotesis deskriptif menyatakan keberadaan, ukuran, bentuk atau distribusi dari variabel, sebagai contoh format hipotesis deskriptif seperti isu sekarang ini, kota-kota di Indonesia (kasus) mengalami kesulitan mengatur anggaran (variabel) dan untuk format penelitian apakah kota-kota di Indonesia mengalami kesulitan pengaturan anggaran.

Hipotesis relasional jadi untuk bentuk hipotesis ini adalah pertanyaan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel sehubungan dengan suatu kasus. Untuk lebih jelasnya bisa di lihat dari contoh ini, "Mobil luar negeri (variabel) dirasakan oleh orang Indonesia (kasus) mempunyai kualitas lebih baik (variabel) di bandingkan mobil buatan Indonesia sendiri", dalam kasus ini hubungan kedua variabel (negara asal dan standar kualitasnya) tidak di sebutkan.

Hipotesis korelasional jadi menyatakan ada beberapa variabel yang terjadi bersamaan dalam bentuk pola tertentu tanpa menyertakan adanya hubungan sebab dan akibat di antara variabel itu. Untuk variabel sebab dan akibat biasa di sebut variabel bebas (VB) dan untuk yang satunya di sebut variabel terikat (VT), Sebagai contoh jumlah setelan yang terjual bervariasi langsung dengan tingkat siklus bisnis bersangkutan Hipotesis penjelasan adalah adanya implikasi bahwa

keberadaan atau perubahan satu variabel yang menyebabkan perubahan dan penetapan nilai yang Berbeda pada variabel yang lainnya sebagai contohnya, “kenaikan penghasilan pada sebuah keluarga (VB) menyebabkan pengeluaran bertambah (VT).

Adapun peran hipotesis dalam sebuah penelitian mempunyai fungsi-fungsi yang penting salah satunya ini adalah penentu arah studi, membentuk desain penelitian yang paling cocok, memberikan kerangka untuk menyusun kesimpulan yang akan di hasilkan, mengidentifikasi fakta yang relevan dan tidak

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuaan kerja karyawan/guru dapat dijelaskan dengan “Teori Kepuasan”. Dimana teori ini didasarkan pada pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang dapat menyebabkan individu tersebut bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Hal lain teori ini juga memusatkan langsung pada diri individu yang dapat menguatkan, mendukung, mengarahkan dan bahkan menghentikan perilaku seseorang. Teori ini juga menyebutkan bahwa hal yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang adalah keinginannya untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, baik materil maupun non materil’

Berdasarkan hasil penelitian Rani Nurkumalasari (2018) yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, pemberdayaan SDM dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor X, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor X. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Pemberdayaan SDM secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor X. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka terdapat pengaruh langsung pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. Efikasi Diri secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor X. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai. 4. Kompensasi, pemberdayaan SDM dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor X. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang menunjukkan bahwa kompensasi, pemberdayaan SDM dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis Dane Dea Ganesha (2019) deksriptif menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Uji analisis regresi linier berganda diketahui secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja sebesar 23,8 % dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja sebesar 50,7 %. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69,8 %. Hasil penelitian ini baik secara parsial atau secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Data Scientist.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan adalah perilaku untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini di pengaruhi oleh: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausaha, supervisi dan sosial. Dengan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kepuasan kerja guru semakin tinggi. Kepemimpinan yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan (guru) untuk bekerja. Sebaliknya jika kepemimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kepuasan guru semakin merosot. Kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan seorang guru dalam mengajar dikelas. Maka diduga ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian Nurmin Arianto (2018) menunjukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 :Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja gurudi Madrasah

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan tiga komponen penting di dalam sebuah organisasi.

Ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya. Dengan semakin baik lingkungan kerja, pemberian imbalan jasa yang layak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang, serta kepemimpinan yang baik maka dapat mendorong dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan semakin mempunyai komitmen yang tinggi untuk kinerja kerjanya. Sebaliknya, seseorang yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh pada kinerja yang semakin menurun. Melihat pentingnya pengaruh ketiga komponen ini terhadap kepuasan kerja guru maka diduga lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru. Dari hasil analisis (Irena, 2019) judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Pekanbaru)” dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus : pada PT. Bank Central Asia). Adapun pernyataan yang paling rendah untuk kepuasan kerja adalah Saya mengerti akan seluruh pekerjaan saya, dan perusahaan memberikan kepercayaan penuh atas keseluruhan tugas, dan memberikan apresiasi atau pengakuan bahwa saya dan rekan merupakan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah : a) Dilihat dari banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan SLTA; b) Pengalaman kerja dipengaruhi oleh rotasi kerja ; c) Masih adanya perlakuan yang berbeda terhadap etnis tertentu atau diskriminasi dalam hal promosi jabatan; d) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pernyataan dari responden bahwa pimpinan kurang baik dalam berkomunikasi dengan bawahan, pimpinan masih kurang dalam penguasaan ilmu pengetahuan juga teknologi, pimpinan masih kurang menjalin keakraban dengan bawahannya. Faktor kepemimpinan tersebut akhirnya membuat tingkat kepuasan kerja di PT. BCA KCU Pekanbaru menjadi tidak baik.

2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini kompensasi dinilai masih kurang baik. Hal ini tergambar dari pernyataan responden bahwa system gaji perusahaan masih tidak terbuka dan pemberian gaji tidak sesuai dengan kinerja serta hasil dari produksi perusahaan.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini faktor lingkungan kerja dinilai masih kurang baik bagi karyawan. Hal ini bisa dilihat dari banyak yang tidak setuju dengan pernyataan bahwa masing-masing divisi memiliki komunikasi yang baik. Artinya system komunikasi antar divisi pada PT. BCA KCU Pekanbaru masih belum berjalan dengan baik.. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut

H4 : Diduga kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angket atau data yang dapat di ukur dan hitung sebagai variabel angka atau bilangan yang bertujuan melakukan pengujian pada hipotesis, yang mana untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel kompensasi (x1), lingkungan kerja dan kompensasi (x2), dan kepemimpinan (x3), dengan variabel kepuasan kerja (y) dan pendekatan yang di gunakan korelasi dan regresi sederhana.

Populasi dan Sample

Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. subjek penelitian, jadi apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada pada wilayah penelitian, maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 136 guru Madrasah Yogyakarta.

Sample

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Jadi dalam penelitian ini di lakukan sampel pada Madrasah Yogyakarta dengan jumlah sampel sebesar 57 guru.

Jenis data dan variable

Jenis data yang akan di gunakan peneliti kali ini ada data primer . Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Variabel bebas (Indipenden)

Menurut Sugiyono (2018) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel independen atau biasa disebut dengan variabel bebas merupakan variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel terikat (Dipenden)

Menurut Sugiyono (2018) Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini keputusan pembelian (Y).

Metode pengumpulan data dan analisis

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 17 April 2020. Sehubungan dengan adanya penerapan PSBB Covid19 peneliti tidak dapat melakukan wawancara secara langsung (face to face), namun peneliti mendapatkan informasi dari wawancara melalui whatsapp dan e-mail akan dilaksanakan beberapa kali sepanjang penelitian ini berlangsung.

Rancangan Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai Jarque Bera dengan X^2 tabel. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal

Wawancara

Menurut Tersiana (2018), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan

cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Definisi Uji Reliabilitas menurut Ghazali, (2018) adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Rancangan Analisis Data

Adapun uji asumsi klasik adalah pengujian yang bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi berganda yang digunakan. Jadi model regresi akan di lakukan pengujian terlebih dahulu dengan menggunakan uji klasik dan pengujiannya sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghazali (2018), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara 35 variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2009). Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang tinggi sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dengan tingkat kolonieritas 0.95 (Ghozali, 2009).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan peneliti menggunakan alat bantu software SSPS 22 for windows diperoleh bahwa untuk pengujian analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$y' = 1.589 + 0.053x_1 + 0.333x_2 + 0.297x_3$$

Dari hasil persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru (Y) 1.589 yang artinya apabila jumlah variabel bebas (kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3)) nilainya nol (0) maka variabel terikat (kepuasan kerja guru (Y)) 1.589.

2. Lingkungan kerja (X2) memiliki sumbangan senilai 0.333 terhadap kepuasan kerja guru.

3. Kepemimpinan (X3) memiliki sumbangan senilai 0.297 terhadap kepuasan kerja guru adapun koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas memiliki nilai positif yang berarti memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru.

Adapun untuk membuktikan pengujian pada masing-masing hipotesis di jelaskan sebagai pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja guru. Dalam hipotesis ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Tidak Terbukti. Hal ini tidak sesuai dalam penelitian (Edi Sugiono, 2021), dengan bukti di dukung dengan hasil signifikasi $0.676 > 0.05$, yang artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada guru di Madrasah Aliya. Karena kompensasi yang diterapkan sudah sangat baik hanya saja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah. Hal

ini di dasari karena guru tidak semata mencari kepuasan dunia melainkan diakhirat, seperti ikhlas dalam bekerja bukan berarti orang tersebut

tidak membutuhkan uang dalam hidupnya. Tetapi menomor satukan tujuan ibadah dalam setiap pekerjaannya dan berserah diri kepada Allah Swt, Tuhan pencipta alam semesta sebagai penguasa dan pengatur rezeki. Dengan keikhlasannya dalam bekerja, Ridho Allah Swt akan dia dapatkan dan kebutuhan uang pun akan terpenuhi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja guru

Dalam hipotesis ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru terbukti. Hal ini tidak sesuai dalam penelitian (POSTINUS, 2017), dengan bukti di dukung dengan hasil signifikasi $0.023 < 0.05$, yang artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru di Madrasah. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di Madrasah, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari guru yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja guru sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu guru akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Sebagai guru kita tau bersama bahwa tugas dan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sudah merupakan tugas pokok serta fungsi TUPOKSI yang diembannya. Oleh karena itu bagi guru bukan soal puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tetapi apakah pekerjaan yang menjadi TUPOKSI nya itu dapat diselesaikan dengan baik sesuai instruksi atau perintah atasan. Sementara itu terkait dengan kompensasi bagi seorang guru dimana hal itu telah diatur sesuai dengan kepangkatan yang dimilikinya. Jadi tinggi atau rendahnya volume kerja yang dilakukan guru yang bersangkutan akan tetap diberikan kompensasi sesuai pangkat yang dimilikinya. Dengan demikian persoalan puas atau tidak puas dengan pekerjaan tidak tergantung pada seberapa besar kompensasi yang guru tersebut terima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016), dalam Kiswuryanto (2014) pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Dalam hipotesis ini menyatakan bahwa adanya Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Terbukti. Hal ini relevan dengan hasil penelitian Wehmelina (Rumawas, 2015), dengan dukungan hasil Sig, $0.000 < 0.05$, yang artinya ini berarti jika ada Kepemimpinan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kepuasan kerja dari guru di Madrasah.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja guru

Dalam hipotesis ini menyatakan bahwa adanya Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Terbukti. Hal ini didukung dengan hasil secara simultan Sig, $0.000 < 0.05$, yang artinya secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai beta masing-masing variabel pada analisis linier berganda, untuk nilai beta pada lingkungan kerja memiliki nilai tertinggi dengan nilai 0.333 dari pada nilai variabel bebas lainnya. Kepuasan kerja guru di Madrasah Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Semakin mendukungnya lingkungan kerja maka kepuasan kerja guru dalam melakukan pembelajaran di Madrasah akan semakin meningkat. Selain lingkungan kerja, yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kompensasi. Penetapan besaran kompensasi harus sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap guru, karena dengan seimbangnya antara beban dan imbalan yang diterima maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja guru dalam melakukan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori dan pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, di dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$y' = 1.589 + 0.053x_1 + 0.333x_2 + 0.297x_3$$

Konstanta sebesar (a) 1.589, artinya jika kompensasi (X1) lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) sebesar nol, maka kepuasan kerja adalah sebesar 1.589.

2. Berdasarkan hasil uji t menunjukan nilai t hitung yang dapat dari masing- masing variable

dapat di ketahui bahwa nilai signifikan variable kompensasi (X1) sebesar 0.676, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, berdasarkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,023 dan kepemimpinan (X3) sebesar 0.000, hal ini menunjukan bahwa nilai signifikan $< 0,05$ yang berarti variable tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Yogyakarta.

3. Berdasarkan hasil Uji f diperoleh nilai (f) sebesar 31.460 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable kompensasi (X1) lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) secara simultan/Bersama-sama berpengaruh positif terhadap variable kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis secara simultan (Uji F) didapatkan nilai F hitung sebesar 31.460 lebih besar dari F tabel 3.170), artinya bahwa secara bersama- sama variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas kepuasan kerja guru (Y).

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah di lakukan peneliti maka saran yang dapat diberikan ke pada Madrasah dan peneliti sendiri ataupun peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Madrasah, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Hasil pengujian, variabel kompensasi berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai sig $0,676 > 0,05$. Jadi meskipun tidak berpengaruh secara signifikan pihak madrasah perlu meningkatkan kepuasan kerja guru melalui imbalan yang layak dan sesuai dengan beban yang dibebankan kepada setiap guru atau tenaga pengajar. Dalam hal ini yaitu upah dan tunjangan.

2. Untuk guru Madrasah, lingkungan kerja yang mendukung akan membuat guru lebih nyaman dalam mengajar. Oleh karena itu menciptakan suasana yang menyenangkan dan membangun hubungan baik antara guru, dan atasan diluar ataupun didalam lingkungan Madrasah.

3. Bagi Peneliti selanjutnya Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dalam melakukan penelitian tidak hanya menggunakan kuesioner namun juga melakukan observasi dan dalam pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti dapat melakukan kepada guru yang bersangkutan. Dan penulis menyarankan untuk penelitian berikutnya dengan menambahkan variabel independen lain selain dari variabel yang digunakan dalam

penelitian ini, misalnya partisipasi dan kualitas pelayanan, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*,Xvi(1), 84–90. Retrieved From [Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Perspektif/Article/View/3106](http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Perspektif/Article/View/3106)
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*, Edisi 1. Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo Dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: Andi.
- Sri Suprpti (2019) *Jurnal Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawanpt. Pln Persero Rayon Prigen Universitas Wijaya Putra Surabaya*.
- Khanifah Silvi Wulandari (2020) *Jurnal Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Bandung Universitas Islam Bandung*.
- Emily, (2020) *Jurnal Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Temara Mas Sakti Di Jakarta*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Agustin, Rani. (2018). “Pengelolaan Data Medical Check Up Semen Padang Hospital Berbasis Dashboard System Dengan Menerapkan Aplikasi Microsoft Power Bi”. *Diploma Thesis*, Universitas Andalas.
- Nurmin Arianto (2018), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Gada Rajawali Dunia*. Iren , P,H (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Stusi Kasus : Pt. Bank Central Asia Cabang Utama Pekan Baru)*. E- Jurnal Manajemen.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.