

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI NEGERI DI KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

Raisah Al Atiyah¹⁾

Isjoni²⁾

Sumardi³⁾

¹Post Graduate Student of Riau University

²Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: The purpose of this study was to determine the effect of compensation on job satisfaction, the work environment on job satisfaction, and also the compensation and work environment on job satisfaction at Junior High Schools (SMPN) In Kampar District Kampar, This reaserch uses data collection techniques questionnaire and analyzed using multiple regression variables The study consisted of two independent variables that compensation (X1) and work environment (X2) while the dependent variable is the Teacher Job Satisfaction (Y). The study population was a teacher SMPN districts of Kampar regency Kampar amounted to 108 people and 85 samples. Research shows that that there is significant influence compensation and work environment simultaneously on teacher job satisfaction of 0,754 or 75,4% and the partial correlation coefficient compensation to work on teacher job satisfaction of 0,291 which means that 29,1% of the variation strengthening or weakening the performance of a teacher determined by the compensation to work. The correlation coefficient between work environment on teacher job satisfaction of 0,731 which means that 73,1% of the variation strengthening and weakening of teacher job satisfaction is determined by work environment.

Key words: Work compensation, work environment, job satisfaction

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan pengaruh kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan teknik area sampling, Adapun variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Guru (Y). Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar kabupaten Kampar berjumlah 108 orang dan sampel 85. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,754 atau 75,4% dan secara parsial koefisien korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,291 yang artinya 29,1% variasi menguat atau melemahnya kepuasan kerja guru ditentukan oleh kompensasi. Koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,731 yang artinya 73,1% variasi menguat dan melemahnya kepuasan kerja guru ditentukan oleh lingkungan kerja

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Guru dengan tanggung jawab kependidikan besar, mencerdaskan kehidupan bangsa, merubah perilaku dan moral siswa, seperti yang diamanatkan dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Agar setiap individu guru bersinergi dan menghasilkan kerja yang berkualitas, maka perlu ada dorongan dan rangsangan agar mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Dorongan dan rangsangan ini bisa diwujudkan dalam

berbagai bentuk, baik dalam bentuk administratif seperti menaikkan pangkat atau jabatan maupun dalam bentuk kompensasi..

Aspek lain yang juga krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik tugas kurikuler maupun tugas ekstra kurikuler adalah faktor lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik seperti fasilitas pendukung berupa sarana dan prasarana yang lengkap dan nyaman maupun nonfisik seperti hubungan antara pimpinan dan guru yang harmonis dan kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah mengatakan bahwa terdapat gejala mengenai rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, tidak fokusnya guru hanya pada satu sekolah agar mendapat gaji tambahan dari beberapa sekolah tempat ia mengajar, guru merasakan pekerjaan mereka sedikit terkendala karena beberapa kebijakan pemerintah yang dirasakan belum memihak kepada guru. Guru merasa tanggung jawab yang diembannya belum sesuai dengan hak yang diterimanya. Promosi guru oleh kepala sekolah yang dirasakan guru kurang adil dan tidak merata.

Gejala lain juga terjadi di SMP Negeri di Kecamatan Kampar, masih terdapat ketidakpuasan kerja diantara mereka. Masih terdapat gejala-gejala rendahnya semangat kerja dan ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa. Guru mengeluh dengan tidak adanya *rewards* dari pihak sekolah atas kinerja dan prestasi yang telah dilakukan. Guru mengajar tidak terencana dan guru mengeluh tidak hanya faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat, namun faktor lain seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, rendahnya semangat disiplin dalam mengajar, pimpinan yang kurang bijak serta siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, mereka bosan dan jenuh dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud mengungkap: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar”**.

Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinow (2008:115) mengatakan bahwa *job satisfaction*, “A person’s evaluation of his or her job and work context, is probably the most studied attitude in organizational behavior. Pernyataan ini memberi makna bahwa kepuasan kerja merupakan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian, penilaian tersebut juga diberikan kepada konteks pekerjaan sesuai dengan persepsinya terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosi.

Sutrisno (2015:74) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Selanjutnya Mangkunegara (2009: 117) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek, seperti gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan yang lainnya, penempatan kerja, jenis kerja, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Garry Dessler dalam Yuanita (2009:15) mendefinisikan kompensasi sebagai berikut “*Employee compensastion is all forms of pay*

rewards going to employee and arising from their employment. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atau kontribusi mereka kepada perusahaan.

Selanjutnya Thomas H. Stone dalam Suwatno (2014:220) “*compensation is any from of payment to employess for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B Flippo “*compensation as the adequate and equitable remuneration of persobal for their contribution to organization objectives*”. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyaawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Rivai (2009:741) mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas kerorganisasian.

Richard (2010:65) dalam bukunya *New Era of Management* menjelaskan bahwa lingkungan kerja atau lingkungan internal organisasi adalah: “*The environment that includes the elements within the organizations’s boundaries. It composed of current employess, management, and especially corporate culture, which defines employee behavior*. (yaitu lingkungan yang terdiri dari elemen-elemen dalam organisasi yang didalamnya ada pegawai, pimpinan dan khususnya budaya organisasi yang mengatur tingkah lakunya pegawai).

Menurut Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Irsyandi (2014:134) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, dan kekaduahan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat–alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja.

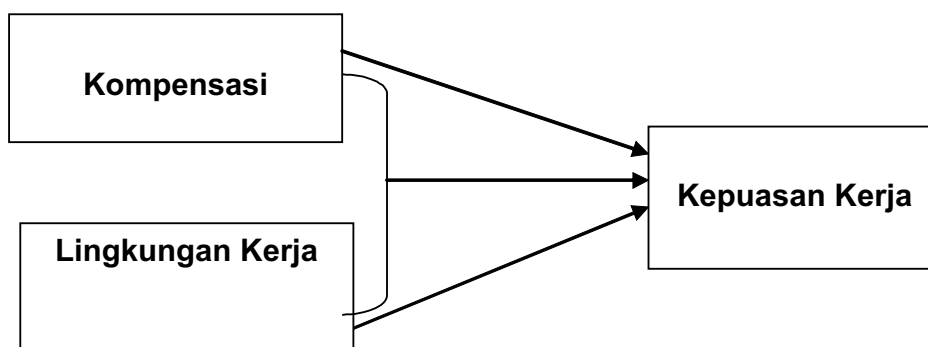
Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian yang akan diajukan adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Lokasi atau tempat penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri se Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai bulan November 2016.

Untuk melihat hubungan ketiga variabel tersebut, dapat dilihat pada gambar korelasi model masalah dibawah ini :



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di kecamatan Kampar yang berjumlah 108 orang yang terdiri dari 2 sekolah yang berada di tengah ibu kota kecamatan yaitu SMP Negeri 1 Kampar dan SMP Negeri 4 Kampar. Sampel penelitian dilakukan terhadap guru-guru yang mengajar di SMP Se-Kecamatan Kampar Kecamatan Kampar sebanyak 85 orang.

Pengumpulan data untuk semua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen berupa kuesioner kepada responden. Instrumen disusun dengan mengacu pada kajian teoritis yang diturunkan dalam definisi

operasional penelitian, dilanjutkan dengan menentukan indikator setiap variabel, kemudian menyusun kisi-kisi instrumen yang berisi indikator dan item-item instrumen penelitian.

Alat ukur untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket dengan 4 pilihan (1, 2, 3, dan 4) yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), KS (Kurang setuju), dan TS (tidak setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang digunakan.

Pengolahan data pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Versi 21.

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian signifikansi model regresi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y) dilakukan uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Kriteria keputusan signifikansi adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,988 ($\alpha = 0,05$) derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $85 - 2 = 83$. Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($5,763 > 1,988$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 40,156 + 0,569X_1$.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Pengujian signifikansi model regresi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y) dilakukan uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Kriteria keputusan signifikansi adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,988 ($\alpha = 0,05$) derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $85 - 2 = 83$. Karena t_{hitung} lebih besar

dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2,034 > 1,988$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 9,768 + 0,866X_2$.

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y)

Berdasarkan dari tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 125,633 > F_{tabel} = 3,96$ ($125,633 > 3,96$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y). Pengaruh antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 3,871 + 0,180X_1 + 0,781X_2$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang diuraikan terdahulu, terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

Dari hasil penyebaran instrumen, secara keseluruhan deskripsi data dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel. Diskripsi variabel

No	Keterangan	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
1	MEAN	80,95	71,68	82,24
2	MEDIAN	81	73	83
3	MODUS	90	68	86
4	STD. DEVIATION	13,92	13,38	13,75
5	NILAI MINIMUM	45	42	46
6	NILAI MAKSIMUM	104	96	104

Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y). Kompensasi dapat memberikan pengaruh sebesar 29,9% terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan analisis korelasi sederhana menunjukkan jika terjadi kenaikan skor kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya jika terjadi penurunan skor kompensasi akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan Teori Equity dalam Sopiah (2008:172) yang mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud misalnya gaji/upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima.

Pendapat lain yang memaparkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah Frederick Herzberg dalam Wirawan (2013:699) yang mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja yaitu : pekerjaan, kondisi kerja, lingkungan kerja, sekuritas pekerjaan, kompensasi, jaminan kesehatan, jaminan pension, karier, kebijakan organisasi, kepemimpinan, hubungan atasan bawahan, hubungan teman sekerja, otonomi pekerjaan, dan penghargaan. Jika persepsi guru terhadap faktor-faktor tersebut positif maka guru akan puas terhadap pekerjaannya.

Sintesis ini berbanding lurus dengan penelitian yang diteliti oleh Elviera Sari. Hasilnya juga menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 0,852. Koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan positif.

Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y). Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh sebesar 73,1% terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan analisis korelasi sederhana menunjukkan jika terjadi kenaikan skor lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika terjadi penurunan skor lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara dalam (Dhermawan, 2012:174) yaitu lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dan sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam Khairil Anas (2013:10) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat dan sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan yang monoton atau tidak.

Sintesis ini berbanding lurus dengan penelitian yang diteliti oleh Fitriana Rizal. Hasilnya juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang karena nilai t hitung $>$ t tabel atau $6,057 > 1,993$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 <$ *level of significant* $0,05$.

Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dengan analisis uji F ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 125,633 > F_{tabel} = 3,96$ ($125,633 > 3,96$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y).

Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg dalam Wirawan (2013:699) mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja. Adapun dimensi penyebab persepsi kepuasan kerja adalah pekerjaan, kondisi kerja, lingkungan kerja, sekuritas pekerjaan, kompensasi, jaminan kesehatan, jaminan pension, karier, kebijakan organisasi, kepemimpinan, hubungan atasan bawahan, hubungan sesama sekerja, otonomi pekerjaan dan penghargaan.

Sintesis ini berbanding lurus dengan penelitian yang diteliti oleh Purna Hadiwijaya. Hasil penelitian dan perhitungan menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 34.3%.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar. Pengaruhnya adalah pengaruh yang positif. Kompensasi dapat menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 29,9% terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui kompensasi.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar. Pengaruhnya

adalah positif. Lingkungan kerja dapat menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 73,1% terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja.

3. Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar. Pengaruhnya adalah positif. Kompensasi dan lingkungan kerja dapat menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 75,4% terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka selanjutnya peneliti sajikan implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi secara empiris mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Artinya kepuasan kerja dapat ditingkatkan apabila kompensasi diberikan secara optimal oleh sekolah. Pihak sekolah agar selalu memperhatikan dan menerapkan keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi kepada guru agar guru merasa diperhatikan dan merasa pemberian kompensasi telah sesuai dengan tingkat kerja yang dilakukan untuk sekolah, sehingga tingkat kepuasan guru meningkat.
2. Lingkungan kerja secara empiris mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Artinya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat guru betah berada di sekolah sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru tersebut. Pelaksanaan perbaikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan efektif dilakukan apabila sekolah berusaha melakukan kegiatan seperti memberikan fasilitas pengajaran yang memadai dan nyaman kepada guru, misalnya ruangan kantor dan kelas yang tidak pengap dan sempit, dan sirkulasi udara bagus. Peralatan mengajar yang cukup sehingga memudahkan guru melakukan berbagai metode pengajaran.

3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara empiris mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru. Dengan adanya kompensasi yang layak ditambah lingkungan kerja yang kondusif, guru mempunyai kesadaran dari dalam dirinya akan kemampuan yang dimiliki, bersemangat dalam bekerja akan membantu guru dalam mencapai kepuasan dalam bekerja
3. Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar disarankan perlu meningkatkan pemahaman atau keahlian terhadap tugas agar pencapaian target pekerjaan sesuai dengan standar dan syarat-syarat yang telah ditetapkan.
4. Peneliti. Bagi penelitian lanjutan diharapkan melakukan penelitian dengan cara *pertama*, dengan variabel yang sama di sekolah yang berbeda agar ada perbandingan sehingga hasil penelitian akan semakin valid, dan *kedua*, menambah atau mengubah beberapa variabel yang mungkin akan mempengaruhi kepuasan kerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian yang dipaparkan sebelumnya, pada bagian ini digambarkan saran kepada:

1. UPTD Kecamatan Kampar harus mulai membuat langkah-langkah kongkret berkaitan dengan kompensasi. Kompensasi ini sangat perlu ditetapkan kepada semua guru agar terwujudnya kepuasan kerja. Berbagai jenis kompensasi perlu diberikan misalnya, pembayaran uang secara langsung dalam bentuk (a) bentuk gaji; (b) insentif atau bonus. Kemudian pembayaran tidak langsung dalam bentuk (a) tunjangan dan (b) asuransi. Dan ganjaran non finansial, seperti (a) jam kerja yang luwes (b) pujian dan sanjungan. Hal ini akan memotivasi setiap guru untuk bekerja sesuai dengan pembagian tugas yang diberikan.
2. Kepala sekolah perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja guru. Upaya yang perlu dilakukan adalah: *pertama*, memperhatikan kondisi fisik gedung sekolah dan segera melakukan rehabilitasi gedung yang rusak agar guru merasa aman dan tidak was-was dalam mengajar, tidak itu saja termasuk perabot dan peralatan mengajar lainnya. *Kedua* memperhatikan lingkungan non fisik berupa hubungan vertikal (sesama atasan atau guru sesama guru) dan hubungan horizontal (atasan dengan bawahan), seperti silaturahmi yang rutin antara guru, komunikasi terbuka dan saling menghormati, melakukan kegiatan sosial bersama secara rutin baik di lingkungan internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen Vol.2 No.13
- Daft, Richard, 2010. *New Era of Management*, ninth edition. Australia: South-Western Cengage Learning
- Dessler, Gerry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks
- Fitriana, Rizal. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statistika Mitra Sarana Padang*. Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang.
- Hadiwijaya, Purna. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perjapin Prima*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vo. 9 No. 2 2012
- Irsyandi, Bambang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI PRESS
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia: Jakarta

- Rivai, Veithrizal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sari, Elviera. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. British International School
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Percetakan Percetakan Andi
- Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno. 2014. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2000. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Bandung: Raja Grafindo Persada