

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 4, 2023, Hal. 996 - 1005

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *MEDIATING* PADA YAYASAN PENDIDIKAN MIFTAHUL ULUM  
ADDINIYAH GANDUL CINERE DEPOK**

**Laila Fitriyani<sup>1</sup>, Nazifah Husainah<sup>2</sup>, Cecep Haryoto<sup>3</sup>**

**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Univesitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Mediating* pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Addiniyah Gandul Cinere Depok. Variabel independen yang digunakan adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediating* dan variabel dependennya yaitu Kepuasan Kerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 90 responden guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Addiniyah Gandul Cinere Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan t hitung lebih besar dari t table ( $4,275 > 1,662$ ) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,128 > 1,662$ ) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), Kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung ( $0,117 < 0,225$ ), Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja dengan nilai tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung ( $0,136 < 0,217$ ), serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t table ( $3,127 > 1,662$ ) dan signifikan ( $0,002 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

**Abstract**

*This study aims to examine and analyze the influence of the Compensation and Work Environment on Teacher Job Satisfaction with Work Motivation as a Mediating Variable at Miftahul Ulum Educational Foundation Gandul Cinere Depok. The independent variables used are Compensation and Work Environment, while the dependent variable is Job Satisfaction. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 90 respondents at Miftahul Ulum Educational Foundation Gandul Cinere Depok. The research method used is an associative quantitative method using primary data. The results of this study indicate that the Compensation has significant effect on Job Satisfaction with a value t count is greater than t table ( $4,160 > 1,662$ ) and is significant at ( $0,000 < 0,05$ ), Work Environment has significant effect on Job Satisfaction with a calculated t value greater than t table ( $2,761 > 1,662$ ) and is significant at ( $0,006 < 0,05$ ), Compensation has not significant effect on Job Satisfaction trough Work Motivation with an indirect effect value smaller than the direct influence value ( $0,117 < 0,225$ ), Work Environment has not significant effect on Job Satisfaction trough Work Motivation with an indirect effect value greater than the direct influence value ( $0,136 < 0,217$ ), and Work Motivation has significant effect on Job Satisfaction with a value t count is greater than t table ( $3,127 > 1,662$ ) and is significant at ( $0,002 < 0,05$ )*

**Keywords:**

*Compensation, Work Environment, Work Motivayion, Job Satisfaction*

Jl. Mushola Attaqwa Gandul Cinere Depok  
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat, Tangerang Selatan  
E-mail: lailafitriyani11@gmail.com

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dan diurus oleh manusia. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Ketika pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dipahami, peran SDM menjadi sangat penting. Ada banyak hal yang dilakukan HR. Pertama adalah pelatihan dan pendidikan. Ini melibatkan mendidik karyawan baru tentang prosedur bisnis dan undang-undang ketenagakerjaan negara. Termasuk juga membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja perusahaan agar dapat bekerja dengan baik. Personil SDM harus mengembangkan keterampilan komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam setiap proses bisnis. Ketika pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dipahami, perusahaan akan dapat memberikan semua manfaat dan layanan yang mereka butuhkan kepada karyawan. Jika ada masalah yang muncul, personel SDM harus menyelesaikan masalah tersebut secepat mungkin. Mereka harus menyenangkan untuk berinteraksi, dan kesan pertama sangat penting.

Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Untuk mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus di Kelola secara tepat, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Karena hal tersebut akan berdampak pada keadaan karyawan itu sendiri. Karyawan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitasnya memerlukan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan Kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di Perusahaan.

Oleh karena itu, perlu diberikan motivasi demi mencapai kepuasan kerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, tidak juga disertai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Sumber Daya Manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Masalah yang ada pada sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dianggap penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebetulnya rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan para pekerjanya guna memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut.

Yayasan Miftahul Ulum merupakan yayasan pendidikan yang terletak di Kota Depok tepatnya di kelurahan Gandul. Yayasan Miftahul Ulum telah mendirikan Panti Asuhan Yatim Piatu pada tahun 1991 dan kemudian pada tahun yang sama pula mendirikan sekolah taman kanak-kanak atau RA. Miftahul Ulum, seiring waktu berjalan di awal tahun 2000 mendirikan sekolah tingkat dasar yaitu SDIT Miftahul Ulum sebagai sarana pendidikan Islami yang mengintegrasikan aspek pendidikan baik pendidikan umum dan pendidikan agama islam. Setelah berhasil mengelola unit TK & SDIT, Yayasan Miftahul Ulum pada tahun pelajaran 2010/2011 membuka unit baru, SMP Islam Terpadu Miftahul Ulum. Yayasan ini sedang memperbaiki kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja adalah ukuran seberapa puas pekerja dengan jenis pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan sifat tugas mereka, hasil kerja yang dicapai, bentuk keuntungan, kenikmatan dari pekerjaan yang mereka lakukan perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka. Hasil penilaian yang memungkinkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya dan membantu menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Berdasarkan Observasi awal, Kepuasan Kerja pada Yayasan Miftahul Ulum ini masih rendah. Hal ini terindikasi dari Pekerjaan itu sendiri dan Gaji yang di anggap mengalami penurunan.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kepuasan Kerja**

No	Keterangan	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Pekerjaan itu sendiri	88%	85%	80%
2	Gaji	83%	82%	77%
3	Promosi	85%	83%	81%
4	Pimpinan	79%	78%	75%
5	Rekan Kerja	83%	82%	76%

*Sumber : Yayasan Miftahul Ulum (data diolah)*

Dilihat dari table 1.1, terlihat penilaian Kepuasan Kerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Terlihat dari penilaian pekerjaan itu sendiri dari tahun 2019 sampai dengan 2021 telah mengalami penurunan. Terlihat dari penilaian Gaji dari tahun 2019 sampai dengan 2021 telah mengalami penurunan. Terlihat dari penilaian Promosi dari tahun 2019 sampai dengan 2021 telah mengalami penurunan. Terlihat dari penilaian pimpinan dari tahun 2019 sampai dengan 2021 telah mengalami penurunan. Terlihat dari penilaian Rekan Kerja telah mengalami penurunan.

Kepuasan kerja yang rendah patut diduga dipengaruhi oleh motivasi yang kurang baik. Motivasi adalah kunci yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik bekerja dengan cara yang anda inginkan. Yang menjadi salah satu daya tarik maupun penggerak kemauan dari tenaga pendidik salah satunya yaitu mengembangkan kreativitas maupun meningkatkan kemampuan, tenaga pendidik akan lebih semangat dalam bekerja, tetapi bila kurangnya pemberian motivasi akan membuat Kepuasan Kerja menurun. Maka dengan itu penting nya motivasi yang besar akan meningkatkan Kepuasan Tenaga Pendidik yang bekerja di Yayasan Miftahul Ulum sehingga dampak yang akan dihasilkan menjadi hal yang baik untuk Yayasan.

Berdasarkan observasi awal, Motivasi Kerja pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Depok kurang baik, hal ini terindikasi dari kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas dan kurangnya Kerjasama antar tenaga pendidik rendah.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atep Afia (2013) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan Pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra*" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja yang rendah patut diduga dipengaruhi oleh kompensasi yang kurang baik. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh seseorang, baik fisik maupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensai merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan mereka. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, akan tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima pegawai setimpal dengan kebutuhan mereka, maka mereka akan semakin semangat dalam menjalankan tugas mereka sebagai pegawai/karyawan.

Berdasarkan observasi awal, Kompensasi pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Depok kurang baik, hal ini terindikasi dari tidak adanya Bonus dan insentif sehingga membuat Kepuasan Kerja Karyawan rendah.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handoko, 2022) yang berjudul “*Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kepuasan Kerja yang rendah patut diduga dipengaruhi Lingkungan Kerja yang kurang baik. Lingkungan Kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi mereka dalam pekerjaan dan tugas mereka. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, dan peralatan kerja, kebersihan, ketenangan dan hubungan kerja yang baik antar karyawan meningkatkan kreativitas karyawan dan karyawan mendapatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika Lingkungan Kerja buruk dan kotor serta tidak terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan, maka akan mengakibatkan cepat lelahnya karyawan dan menurunnya kreativitas.

Berdasarkan observasi awal, Lingkungan Kerja pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Depok kurang baik, hal ini terindikasi dari peralatan kerja yang kurang memadai membuat kepuasan karyawan rendah

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuni, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi, 2017) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Selain Kompensasi dan lingkungan kerja, Kepuasan Kerja juga dapat dipengaruhi oleh Variabel lain. Antara lain :

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

Berdasarkan Observasi awal budaya organisasi belum berjalan dengan baik, hal ini terindikasi dari inovasi dan kreatifitas sehingga tidak berjalan

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau karyawan agar bisa melakukan suatu pekerjaan yang baik sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan Observasi awal gaya kepemimpinan belum berjalan dengan baik, hal ini terindikasi dari motivasi sehingga tidak berjalan

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Mediating* pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok”**.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang disebutkan di atas, maka peneliti memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Depok.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Gandul Depok.

## **Metode**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif, dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara 4 variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja (X2). Motivasi Kerja (Y) merupakan variabel moderasi atau variabel penghubung. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 90 orang. Metode Analisis Data menggunakan Diagram jalur, Persamaan Struktural yang digunakan untuk menyatakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Analisis Jalur, ada dua bentuk pengujian yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung yaitu model 1 adalah pengujian antara kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja. Kemudian model 2 adalah pengujian variabel lingkungan kerja, kompensasi serta motivasi kerja kepada kepuasan kerja. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), sangat penting dalam memprediksi dan mengevaluasi kepentingan relatif dari variabel independen dan dependen. Uji Hipotesis, digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil analisis data dengan uji statistik, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,475. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,275) > t tabel (1,662) dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Andi Rasyid (2020) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila tenaga pendidik mendapatkan kompensasi yang baik dari Yayasan maka mereka akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Seperti tenaga pendidik menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja. Definisi lain kepuasan kompensasi menurut rabbrinda

dan medonca yang dikutip oleh meithiana Indrasari (2018:2) merupakan tingkat kepuasan terhadap pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Dwijayanti & Dewi, 2015), hasil risetnya mengatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis parsial atau uji t pada pengujian koefisien regresi variabel kompensasi yang dirasakan  $H_0$  ditolak artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Kompensasi adalah sebuah balas jasa yang diberikan secara langsung berupa uang maupun tidak langsung yang berupa penghargaan dari perusahaan kepada pekerjanya (Meithiana Indrasari, 2018). (Husein Umar, 2005) menambahkan, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan titik ini berarti kepuasan kerja seseorang tergantung bagaimana penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah membuat dirinya merasa puas atau tidak. Penilaian ini bersifat individual, artinya antara individu yang satu dan yang lain berbeda. (Agoes Dariyo, 2004).

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil analisis data dengan uji statistik, bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,466. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,128) > t tabel (1,662) dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ndaru Tutus Priyo (2022) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. M.Aspiyah (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai dapat membuat tenaga pendidik merasakan kepuasan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### **Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)**

Nilai koefisien pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,225, sedangkan pengaruh tidak langsung 0,117. Pengaruh Tidak langsung < pengaruh langsung, yang artinya Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

Menurut (Muhammad, 2020) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila tenaga pendidik mendapatkan kompensasi yang baik dari Yayasan maka mereka akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Seperti tenaga pendidik menerima upah lembur yang memadai Jika bekerja melebihi jam kerja. Definisi lain kepuasan kompensasi menurut rabrinda dan medonca yang dikutip oleh meithiana Indrasari (2018:2) merupakan tingkat kepuasan terhadap pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Made nancy Dwijayanti dan A.A sagang Kartika Dewi(2015), hasil risetnya mengatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis parsial atau uji t pada pengujian koefisien regresi variabel kompensasi yang dirasakan  $H_0$  ditolak artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Namun, penulis belum menemukan peneliti terdahulu baik nasional maupun internasional yang juga menyatakan bahwa Kompensasi berpegaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja apabila melalui Motivasi Kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Motivasi Kerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)**

Nilai koefisien pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,217, sedangkan pengaruh tidak langsung 0,136. Pengaruh Tidak langsung < pengaruh

langsung, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi, dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

Menurut (Jasmine & Edalmen, 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berdampak pada lingkungan kerja yang baik melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bambang swasto sunuharyo (2017) hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Namun, penulis belum menemukan peneliti terdahulu baik nasional maupun internasional yang juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja apabila melalui Motivasi Kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil analisis data dengan uji statistik, bahwa terdapat pengaruh dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,307. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $(3,127) > t$  tabel  $(1,662)$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja akan mampu berpengaruh dan signifikan dapat meningkatkan dampak Kepuasan Kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isabella Jasmine (2020) bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **Kesimpulan**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $(4,275 > 1,662)$  dan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05  $(0,000 < 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok.

Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $(4,128 > 1,662)$  dan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05  $(0,000 < 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok.

Kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung  $(0,117 < 0,225)$ , artinya Kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok. Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung  $(0,136 < 0,217)$ , artinya Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok.

Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $(3,127 > 1,662)$  dan tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05  $(0,002 < 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Miftahul Ulum Gandul Cinere Depok.

## Daftar Referensi

### BUKU :

- Arifuddin. (2022). *Perencanaan dan OPengendalian SDM*. Sulawesi: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Azkiyah, M. K. (2022). *Implementasi Simple Additive Weighting (SAW) dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Siswa Lulusan Terbaik*. Klaten: Lakeisha.
- Dailiati, S. (2018). *Hasil Evaluasi Kebijakan Retribusi Kebersihan dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Dr.Drs.Yatim Riyanto, M.Pd. (1996). *Metedologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Dwi, B. (2021). *Daya Dukung Penta Helix terhadap Kinerja Manajemen UMKM di Serang Banten*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, S. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Malang: Pustaka Peradaban.
- Ivandevich, G., & Donnelly. (1997). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Keith, D. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muryati. (2022). *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Putranto. (2012). *Kaya Dengan Bertani Kelapa Sawit*. Jakarta: PT. Pustaka Baru.
- Rahman, A. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Rahmat, I. (2011). *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Raju, S. s. (n.d.). *Performance Evaluation Technique*. India: Lulu Publication.
- Rifkhan. (2020). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P, S., & Judge. (2013). *Organisation Behavior*. New Jersey: Peorson Education.
- Robins, J. (2015). *Principles of Marketology Volume 2*. Iran: University of Tehran.
- Schultz, Duane P ;(Sydney Ellen Schultz). (2006). *Psychology & Work Today*. New Jersey : prentice hall.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2006 : 63). *Manajemen sumber daya manusia/ Sondang P. Siagian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Suwarno, H. L. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Tampubolon, A. (2021). *Mewujudkan Pengelolaan Taman Nasional Berbasis Keilmuan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.

- Wijaya, C. (2022). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran & Implementasi di Lembaga*. Medan: CV. Pousdikra Mitra Jaya.
- Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

**JURNAL :**

- Alhamid, T. (2019). Instrumen Pengumpulan Data. *Jurnal Ekonomi*.
- Anggiat. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 175-183.
- Bahua, W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16.
- Dinus, Riane, Sonny. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawuaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Bandung. *Jurnal Manajemen*.
- Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap. *Manajemen*, 16.
- Faizal, T. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akiuntansi pada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur. *Akuntansi*, 26.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ginanjari, M. F. (2018). Pengaruh Komun ikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Utama Lestari di Bandung. *Ekonomi*, 31.
- Handoko, N. T. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*.
- Handoko, N. T. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Manajemen*, 23-24.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Irawan, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan. *Manajemen*, 23.
- Jasmine, I., & Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Mlotivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Kadarisman. (2021). Pengertian dan Filosofi Manajeme Kompensasi. *Manajemen*, 23.
- Mirwan, N. &. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajemen*, 21.
- Muhammad, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Yayasan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Nimas & Mirwan. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. Diponegoro. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 1-11.
- Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 853-859.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Syaiful & Yuni . (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 9-15.
- syaiful, & Yuni. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 312.
- Wahyuni, I. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen*, 21.
- Yoga, M. F. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Persepsi Harga terhadap Minat Beli Konsumen Kopi Nako Depok. *juirnal Manajemen*.