

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI DISIPLINAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SD MUHAMMADIYAH DI KABUPATEN JEMBER

¹Muhammad Rapita Kun Panuluh, ²Andi Sularso, ²Purnamie Titisari

¹Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Jember

²Dosen Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Jember

Abstract

This research aims to analyze and understand and prove empirically influence directly and indirectly working environment and compensation to job satisfaction employees through work discipline and working spirit at SD Muhammadiyah in Jember Regency. This research classified as explanatory research and confirmatory research at once with loading technique samples proportional sampling. Data acquisition will be done with questionnaires distribution directly and indirectly from respondents the teachers and school at Muhammadiyah in Jember Regency. Data that was received by processed by using analysis of Structural Equation Model (SEM) with IBM SPSS AMOS 20 software.

Keywords: *working environment, compensation, discipline, working spirit, job satisfaction*

Pendahuluan

Latar Belakang

Peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi agar organisasi tersebut dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidupnya. Serangkaian kebijaksanaan ditetapkan oleh pemerintah maupun swasta agar mampu mengembangkan sumber daya

manusia yang dapat mengikuti persaingan yang kompetitif.

Berkaitan dengan masalah peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia, sebuah organisasi hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Tiap organisasi pada umumnya diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu mencapai keuntungan yang maksimal dan dapat menjamin

kelangsunganhidupperusahaan.

Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Disamping teknologi mesin atau peralatan yang digunakan, loyalitas, dan keterampilan karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut juga perlu dikembangkan.

Lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima karyawan, kebijakan manager untuk pengelolaan tempat kerja karyawan akan mempunyai peranan yang penting, lingkungan kerja dan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan akan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut, karena seorang karyawan ketika memasuki dunia kerja masalah pertama yang akan dihadapi adalah kemampuan karyawan tersebut bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja di mana dia bekerja, dan yang kedua berkaitan dengan masalah pemenuhan kebutuhan karyawan akan balas jasa dari tenaga yang

telah diberikan. Demikian pula untuk pengelolaan perilaku karyawan, pemimpin yang baik selain membuat para karyawan yang ada di bawah kepemimpinannya merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, diharapkan untuk membuat karyawannya melaksanakan semua tugas yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan apa yang diharapkan, sebaliknya jika lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat dan kedisiplinan kerja dan apabila karyawan sudah tidak memiliki kedisiplinan dan semangat untuk bekerja, maka kemungkinan timbulnya niat untuk pindah kerja semakin besar.

SD Muhammadiyah didirikan sebagai bagian dari program restrukturisasi pendidikan tingkat dasar yang dilaksanakan oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Persyarikatan mendirikan sekolah rakyat tiga tahun yang diberi nama Sekolah Kesultanan (*Sultanaatschool*), menyusul kemudian HIS Muhammadiyah, sekolah menengah yang dimulai

dengan MULO yang diberi subsidi oleh Pemerintah Belanda, juga sebuah *Algemene Middel School* (AMS) dan *Holland Inlandse Kweekschool*. Kurikulum sekolah-sekolah Muhammadiyah di masa itu menyeimbangkan muatan pelajaran agama dan umum dengan porsi masing-masing sekitar 50%.

Dasar dari Muhammadiyah adalah pembaharuan di bidang agama yang pada hakikatnya mengikuti gerak hidup zaman dan mengeluarkan golongan Islam dari isolasi sekaligus secara positif bergerak di bidang sosial dan pendidikan. Namun pembaharuan tersebut tampaknya tak berjalan semulus yang diharapkan karena sekolah yang berada dibawah naungan Depag tersebut belum mendapat perhatian maksimal dari pemerintah sementara untuk biaya sekolah, seragam, buku, antar jemput murid, dan guru ditanggung oleh persyarikatan Muhammadiyah. Biaya operasional lembaga juga sangat bergantung kepada bantuan-bantuan sarana dan prasarana dari pemerintah dan warga Muhammadiyah. Persyarikatan

berpikir kedepan bila sekolah Muhammadiyah ini semua gratis maka kenyataannya yang sekolah di sini banyak putra dari orang-orang yang tidak mampu sedangkan biaya operasional lembaga yang harus ditanggung semakin lama semakin besar. Permasalahan persyarikatan tersebut pada akhirnya juga mengalami dampak serius terhadap sekolah, selain keterbatasan pemenuhan biaya, pendistribusian bantuan juga tidak merata khususnya untuk sekolah-sekolah yang berada jauh dari pusat kota.

Sampai saat ini masih ada pembangunan dan kondisi sarana prasarana sekolah yang masih sangat terbatas, jumlah guru, dan siswa yang minim, bahkan tempat dan bangunan yang sebenarnya sudah tidak layak untuk ditempati sehingga keberadaannya tidak sesuai harapan dan tidak mengalami perkembangan seperti di SD Muhammadiyah 05 Pekanbaru Riau, yang diungkapkan Rusdi Martoni, kepala sekolah tersebut atau seperti SD [Muhammadiyah 01 Tegalombo](#) Kemuning Pacitan Jawa Timur, yang berdiri pada tahun 1995

di manasekolah tersebut nyaris tidak mendapat perhatian dari pemerintah. Dijanto, S.Pd.I Kepala Sekolah SD [Muhammadiyah 01 Tegalombo](#) mengakui kondisi memprihatinkan ini sudah mengiringi proses belajar siswa selama belasan tahun. Gedung yang di bangun bersama masyarakat setempat kondisinya memang memprihatinkan seperti itu, sehingga ketika hujan turun, kondisi KBM yang jauh dari standar kenyamanan ini selalu saja terjadi. Keterbatasan fasilitas dan dana tersebut juga akan berimbas pada kesejahteraan para guru dan produktifitas sekolah dalam menghasilkan lulusan.

Adanya keterbatasan waktu, biaya, dan akomodasi, disini peneliti mencoba untuk mempersempit jangkauan penelitian dari seluruh sekolah yang ada di Jawa Timur menjadi satu kabupaten yaitu SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja dan Semangat Kerja

Karyawan Pada SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin karyawan pada SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja karyawan pada

SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Tinjauan Pustaka

Menurut Wexly (dalam Soehardi, 2003:182) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja. Menurut Ahyari (2006:124) bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa aspek pembentuk lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja, dan hubungan antar karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2003:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial (Mondy & Neo,1993) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Menurut Nitiseminto (2002:212) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Nitiseminto (2002:214) mengemukakan bahwa hal-hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan yaitu:

- a. Teladan pimpinan
- b. Kesejahteraan
- c. Ancaman
- d. Ketegasan tujuan dan kemampuan

Lateiner & Levine (1983) berpendapat bahwa disiplin kerja

merupakan suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan yang ditetapkan.

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2002:160) adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Jadi dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah merupakan sikap mental individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Handoko (2001:193) yang dimaksud dengan kepuasan kerja atau (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional para karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karena hal itu memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Sedangkan Robbins (2002:148) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Luthans (1999:431) membagi beberapa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang terdiri atas lima indikator:

1. Pembayaran kompensasi, seperti gaji atau upah, karyawan menginginkan sistem pengupahan dan kebijaksanaan promosi yang adil, tidak meragukan, dan sesuai dengan yang diharapkan

- kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
2. Pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, adanya kebebasan dalam memberikan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
 3. Rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dapat mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.
 4. Promosi pekerjaan, promosi terjadi pada saat seseorang berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan semakin tinggi.
 5. Kepenyeliaan (supervisi) supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahan.

Metode Penelitian

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pengumpulan data penelitian dilakukan bulan Desember 2013 dan lokasi penelitiannya adalah SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember yang berjumlah 8 sekolah.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Apabila seseorang ingin meneliti

semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan baik guru maupun pegawai pada SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember yang berjumlah 235 orang. Menurut Sugiyono (2004) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional sampling* yaitu cara pengambilan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit *sampling*. Teknik ini menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut di mana untuk poulasinya adalah seluruh karyawan pada SD Muhammadiyah jember. Krejcie dan

Morgan (1970) dalam Uma Sekaran (1992) membuat daftar yang bisa dipakai untuk menentukan jumlah data dari tiap sub-sub populasi dari penelitian. Jumlah data dari tiap sub-sub populasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2: Jumlah data tiap sub populasi

No	Sub Populasi	n_i
1	SD Muhammadiyah Kasiyan Kecamatan Puger	13
2	SD Muhammadiyah Kecamatan Tanggul	16
3	SD Muhammadiyah Kecamatan Kencong	25
4	SD Muhammadiyah Kecamatan Balung	01 16
5	SD Muhammadiyah Kecamatan Ambulu	01 15
6	SD Muhammadiyah Kecamatan Wuluhan	01 17
7	SD Muhammadiyah Kecamatan Semboro	07 15
8	SD Muhammadiyah Jember	1 31
	n	148

Sumber: SD Muhammadiyah Jember

Berdasarkan ketentuan pengambilan sampel di atas maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah berjumlah 148 dengan pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dapat dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel menurut tabel Krejcie.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui wawancara atau kuesioner sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada (Sekaran: 2006). Untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di dalam objek penelitian yaitu responden yang terpilih.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket atau

kuesioner, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya (Sugiyono, 2004:161). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner.
2. Wawancara.
3. Studi Pustaka.

Identifikasi Variabel

Variabel ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen (X), adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model, setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Yang termasuk variabel eksogen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2)
2. Variabel *intervening* (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Yang termasuk *intervening*

variable dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Z_1), dan Semangat Kerja (Z_2).

3. Variabel Endogen (Y), yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel endogen adalah kepuasan kerja karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2005). Menurut Sugiyono (2004), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada masing-masing variabel laten. Indikator-indikator dari suatu variabel dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* > 0,5 signifikan pada ($\alpha = 5\%$). Instrumen penelitian disebut valid

uni dimensional jika mempunyai nilai-nilai *goodness of fit index* (GFI) > 0,90.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Ungkapan yang mengatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006).

Gozali (2005) menyatakan nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7, bila penelitian yang dilakukan adalah eksploratori maka nilai dibawah 0,70 pun masih dapat diterima sepanjang disertai dengan alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Sedangkan menurut Maholtra (dalam Solimun, 2007) menyatakan nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60, bila penelitian yang dilakukan adalah eksploratori maka nilai dibawah 0,60 pun masih dapat

diterima sepanjang disertai alasan empirik dalam proses eksplorasi.

Teknik Analisis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling* atau SEM) berdasarkan program AMOS 20 dan SPSS 20. Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, mengkonfirmasi ketepatan model sekaligus menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. SEM dapat menguji secara bersama-sama (Bohlen, dalam Ghazali, 2005: 3):

- a. Model struktural hubungan antara konstruk independen dan dependen.
- b. Model *measurement*: hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (variabel laten).

Penggabungan pengujian model struktural dan pengukuran tersebut memungkinkan peneliti untuk:

- a. Menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) sebagian dari bagian yang tidak terpisahkan dari SEM.

- b. Melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

SEM memiliki karakteristik utama yang membedakan dengan teknik analisis *multivariat* yang lain, yaitu:

- a. Estimasi hubungan ketergantungan ganda (*multiple dependence relationship*).
- b. Memungkinkan untuk mewakili konsep yang sebelumnya tidak teramati dalam hubungan yang ada dan memperhitungkan kesalahan pengukuran.

Langkah-langkah pembentukan SEM (Ferdinand, 2002: 34; Ghazali, 2005: 19) adalah:

No. Persamaan Struktural Penelitian

$$1 \quad Z_1 = 1.1X_1 + 1$$

$$2 \quad Z_2 = 2.1X_2 + 2$$

$$3 \quad Y = 3.3Z_1 + 3.4Z_2 + 3$$

Sumber: Data diolah.

Di mana:

= (beta) koefisien jalur dari masing-masing variabel
 X_1 = Lingkungan kerja

X₂ = Kompensasi

Z₁ = Disiplin kerja

Z₂ = Semangat kerja

Y = Kepuasan kerja

1, 2, 3 = *measurement error*

- a. Memilih matriks input dan teknik estimasi

Matriks input yang dipilih dalam penelitian ini adalah matriks kovarians karena matriks ini memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda. Teknik estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood*.

- b. Menilai masalah identifikasi

Masalah identifikasi merupakan masalah ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Masalah identifikasi dapat dilakukan secara manual dengan cara:

- 1) *Standard error* koefisien besar.
- 2) Program tidak mampu menghasilkan matriks

informasi yang seharusnya disajikan.

- 3) Munculnya angka-angka aneh seperti nilai *varians error* yang negatif.

- 4) Munculnya angka korelasi yang sangat tinggi antara koefisien estimasi yang diperoleh (misalnya lebih dari 0,9).

- c. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit*

Dalam langkah ini, yang pertama harus dilakukan adalah memenuhi asumsi-asumsi SEM, yaitu:

- 1) Ukuran Sampel. Disarankan lebih dari 100 atau minimal 5 kali jumlah observasi.
- 2) Normalitas. Normalitas *univariate* dilihat dengan nilai *critical ratio* (cr) pada *skewness* dan *kurtosis* dengan nilai batas di bawah $\pm 2,58$. Normalitas *multivariate* dilihat pada *assessment of normality* baris bawah kanan, dan mempunyai nilai batas $\pm 2,58$.

3) *Outliers*. *Outliers multivariate* dilihat pada mahalanobis *distance* dan asumsi *outliers multivariate* terpenuhi jika nilai mahalanobis *d-squared* tertinggi di bawah nilai kritis. Nilai kritis sebenarnya adalah nilai *chi-square* pada *degree of freedom* sebesar jumlah sampel pada taraf signifikansi sebesar 0,05.

4) *Multicollinearity*.

Multikolinearitas dilihat pada determinant matriks kovarians. Nilai yang terlalu kecil menandakan adanya multikolinearitas atau singularitas.

Setelah asumsi-asumsi SEM terpenuhi maka dilakukan kelayakan model menggunakan program AMOS untuk mengidentifikasi model yang diajukan memenuhi kriteria model persamaan struktural yang baik, yaitu:

Tabel 1: Kriteria Model Persamaan Struktural

No	Kriteria	Nilai Cut off
1	X ² Chi Square Statistics	chi square hitung

2	sig.prob	0,05
3	RMSEA	0,08
4	GFI	0,90
5	AGFI	0,90
6	CMIN/DF	2,00
7	TLI	0,95
8	CFI	0,95

d. Interpretasi dan modifikasi model

Selain estimasi model dilakukan, dapat pula melakukan modifikasi model yang dikembangkan jika memang memungkinkan dan peneliti mempunyai justifikasi teoritis yang cukup kuat, sebab metode SEM bukan ditujukan untuk menghasilkan model, tetapi menguji model. Oleh karena itu, untuk memberikan interpretasi apakah model berbasis teori yang diuji dapat diterima atau perlu pengembangan lebih lanjut. Interpretasi dapat dilakukan dengan melihat efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total antara variabel yang diteliti. Efek langsung tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah ujung sate. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui variabel perantara.

Pembahasan

Dari berbagai kajian teori, penelitian sebelumnya, keempat hipotesis yang telah dikemukakan, dan hasil pengolahan data penelitian, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis yang cukup meyakinkan dengan hasil analisis deskriptif dan teori yang mendukung akan dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,311 dan CR sebesar 3.327 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara langsung

pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelayanan karyawan yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus akan meningkatkan kepuasan guru dan pegawai dalam bekerja kerja, dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para guru dan pegawai. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja jika dilakukan perubahan terhadap kondisi lingkungan kerja ini adalah sebesar 31,1% yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 31,1% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil ini menerima hipotesis penelitian pertama dan mendukung kajian teori beserta penelitian terdahulu yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember melalui disiplin kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur untuk variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,133 dan disiplin kerja terhadap kepuasan sebesar 0,090. Nilai CR yang dihasilkan sebesar 2,340 dan 2,869, juga diperoleh probabilitas yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,018 dan 0,005. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung pada Kepuasan Kerja (Y) melalui Disiplin kerja (Z1), yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja

ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelayanan karyawan yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus, maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja para guru dan pegawai. Para guru dan pegawai dapat mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan yang diperintahkan dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, selain itu para pengawas dapat melakukan pendekatan secara lebih baik dalam penegakkan peraturan yang ada dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja menurun, akan menurunkan kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja ini adalah 13,3% dan 9% dengan pengaruh total adalah sebesar 32,3% yang didapat dari hasil total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja bersama dengan pengaruh langsung

dari lingkungan kerja terhadap kepuasan yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat 32,3% demikian juga sebaliknya, selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kedua yang berarti Lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SD Muhammadiyah Jember.

Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,384 dan CR sebesar 3.512 dan juga diperoleh probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,000. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X2)

berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja (Y), yang berarti kompensasi ditingkatkan yaitu dengan cara sistem pembayaran yang lebih baik dan besar tingkat gaji dan honor guru beserta pegawai dinaikkan, sehingga dengan peningkatan gaji dan honor tersebut pemenuhan kebutuhan para guru dan karyawan bisa tercapai maka akan meningkatkan kepuasan guru dan pegawai dalam bekerja, dan sebaliknya jika kompensasi menurun, akan menurunkan kepuasan kerja para guru dan pegawai. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi jika dilakukan perubahan terhadap kompensasi ini adalah sebesar 38,4% yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat 38,4% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga dan mendukung kajian teori beserta penelitian terdahulu yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan pada SD Muhammadiyah Jember.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Semangat Kerja

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa secara tidak langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember melalui semangat kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dan CR positif dengan nilai koefisien jalur masing-masing untuk variabel kompensasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,168 dan semangat kerja terhadap kepuasan sebesar 0,224. Nilai CR yang dihasilkan sebesar 2,695 dan 2,461, juga diperoleh probabilitas yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai probabilitasnya adalah 0,010 dan 0,014. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara tidak langsung pada Kepuasan Kerja (Y) melalui Semangat Kerja (Z2), yang berarti jika kompensasi ditingkatkan yaitu

dengan cara sistem pembayaran yang lebih baik dan besar tingkat gaji dan honor guru beserta pegawai dinaikkan, sehingga dengan peningkatan gaji dan honor tersebut pemenuhan kebutuhan para guru dan karyawan bisa tercapai maka akan meningkatkan gairah kerja para guru dan pegawai sehingga suasana kerja semakin bagus dan para guru dan pegawai bisa saling bekerja sama sesuai dengan jabatannya masing-masing dan timbulnya keinginan untuk mengembangkan karir para guru dan pegawai dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya jika kompensasi menurun, akan menurunkan semangat kerja dan nantinya kepuasan kerja juga akan menurun. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan semangat kerja ini adalah 16,8,3% dan 22,4% dengan pengaruh total adalah sebesar 34,7% yang didapat dari hasil total pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja dan pengaruh variabel semangat kerja terhadap kepuasan kerja bersama dengan pengaruh langsung

dari kompensasi terhadap kepuasan yang artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat 34,7% demikian juga sebaliknya, dan selebihnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil ini menerima hipotesis penelitian keempat yang berarti Kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SD Muhammadiyah Jember.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember melalui disiplin kerja.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SD Muhammadiyah di Kabupaten Jember melalui semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2006, *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga, Badan. FE, Yogyakarta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty (2002), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis S-2 dan Disertasi S-3*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, pp.607-610.
- Lateiner, F, Levine, J. E. 1983, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Alih Bahasa : Imam Sudjoko. Jakarta : Cemerlang.
- Luthans, Fred. 1999. *Organizational Behavior. Third Edition*. The McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. 1993. *Human Resource Management*. Sixth Edition, Allyn & Bacon Inc, USANitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma (1992), *Research Methods for Business : Skill Building Approach*;2nd Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Soehardi.Sigit, (2003). *EsensiPerilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Solimun, 2007, *Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir Structural Equation Modeling &. Partial Least Square*.