



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DENGAN MEDIASI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA CAMBODIAN
ISLAMIC CENTER(CIC) DI PROVINSI KANDAL, KAMBOJA**

*EFFECT OF WORK ENVIROMENT, COMPENSATION WITH THE
MEDIATING OF JOB SATISFACTION ON TEACHER JOB PERFORMANCE
OF CAMBODIAN ISLAMIC CENTER (CIC) IN KANDAL PROVINCE,
CAMBODIA*

TESIS

Oleh

SARY HAMPLY

NIM 130820101067

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS JEMBER

2015

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Sary Hamply

NIM : 130820101067

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa yang saya tulis di dalam tesis yang berjudul “ Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada *Cambodian Islamic Center (CIC)* di provinsi Kandal, Kamboja” adalah benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri, bukan jiplakan dari orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 9 Mei 2014

Yang menyatakan,

Sary Hamply
NIM 130820101067

PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dengan mediasi
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Cambodian
Islamic Center (CIC) di Provinsi Kandal, Kamboja

Nama Mahasiswa : Sary Hamply

NIM : 130820101067

Jurusan : S-2 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Raden Andi Sularso MSM
NIP. 196004131986031002

Dr.Siti Komariyah S.E., M.Si
NIP. 197106102001122002

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si
NIP 19620802 199002 1 001

PENGESAHAN

Judul Tesis

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DENGAN MEDIASI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA CAMBODIAN
ISLAMIC CENTER (CIC) DI PROVINSI KANDAL, KAMBOJA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Sary Hamply
NIM : 130820101067
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : (.....)
.....
2. Sekretaris : (.....)
.....
3. Anggota : (.....)
.....

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

FOTO

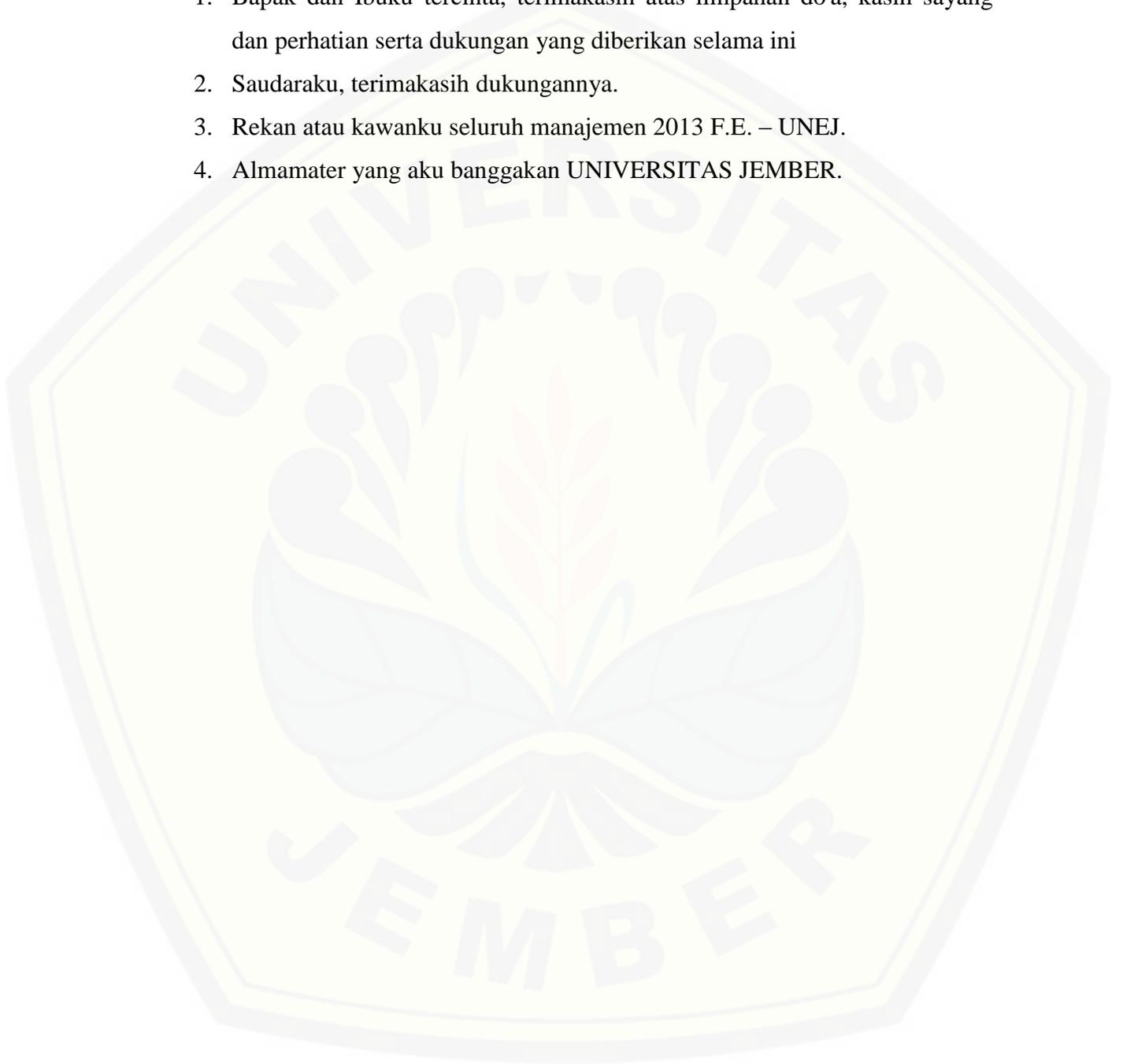
**4 x 6
cm**

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibuku tercinta, terimakasih atas limpahan do'a, kasih sayang dan perhatian serta dukungan yang diberikan selama ini
2. Saudaraku, terimakasih dukungannya.
3. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2013 F.E. – UNEJ.
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

فَاذْكُرُونِي أَذْكَرْكُمْ وَأَشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ ﴿١٥٢﴾

“ Maka berzdikirlah (ingatlah) kamu kepada-Ku (Allah) niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku. ”

(Surah Al-Baqarah: 152)

وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُم مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٣٥﴾

“ Dan laki-laki dan perempuan yang banyak berzdikir (menyebut nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar. ”

(Surat Al-Ahzab: 35)

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Cambodian Islamic Center (CIC) Di Provinsi Kandal, Kamboja”

Saya menyadari sepenuhnya bahwa terwujudnya tesis ini tidak lepas dari keterlibatan dan bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan perasaan yang tulus, saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Raden Andi SULARSO MSM dan Ibu Dr.Siti Komariyah S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan petunjuk dan masukan yang sangat berharga mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya tesis ini.
2. Rektor Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Program Magister Manajemen
3. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
4. Teristimewa Bapakku dan Ibu tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
5. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2013 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, Semoga Allah SWT membalas kebaikan budi yang telah diberikan kepada saya dan semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat.

Jember, 9 Mei 2014

Penulis



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DENGAN MEDIASI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA CAMBODIAN
ISLAMIC CENTER(CIC) DI PROVINSI KANDAL, KAMBOJA**

*EFFECT OF WORK ENVIROMENT, COMPENSATION WITH THE
MEDIATING OF JOB SATISFACTION ON TEACHER JOB PERFORMANCE
OF CAMBODIAN ISLAMIC CENTER (CIC) IN KANDAL PROVINCE,
CAMBODIA*

TESIS

Oleh

Sary Hamply

NIM 130820101067

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. Raden Andi Sularso MSM

Dosen Pembimbing II : Dr.Siti Komariyah S.E., M.Si

ABSTRAK

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki atau dipekerjakan. Permasalahan yang dikaji dari penelitian ini adalah Bagaimana gambaran lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru. Penelitian dilakukan di *Cambodian Islamic Center* (CIC) di provinsi Kandal, Kamboja. Data dari penelitian ini adalah seluruh guru pada CIC di Kandal, Kamboja yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik populasi studi sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan alat bantu SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja dan secara tidak langsung yaitu lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

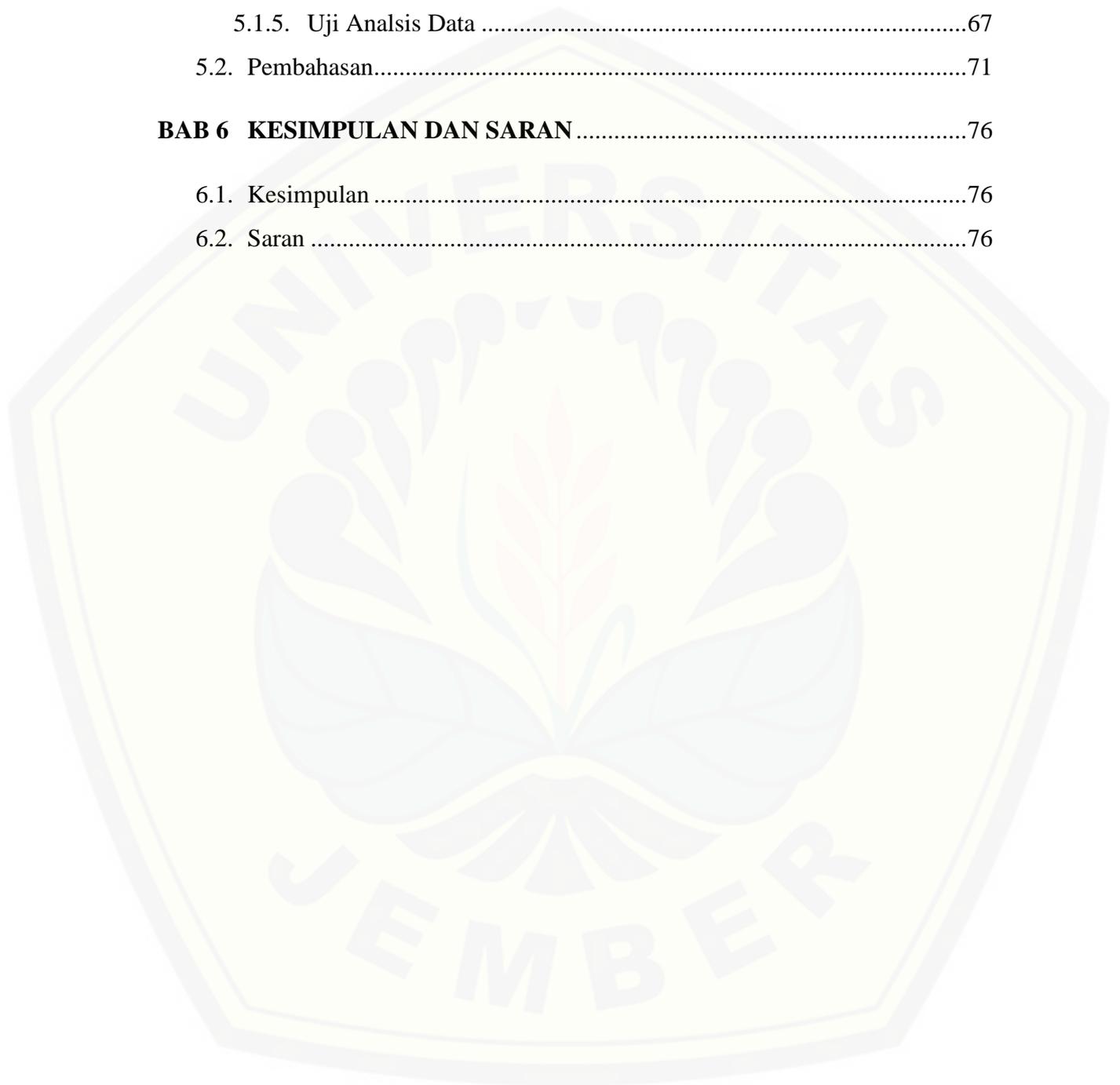
Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	
HALAMAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBER	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Data Manusia	8
2.1.2. Kinerja	10
2.1.3. Kepuasan Kerja	17

2.1.4. Kompensasi	24
2.1.5. Lingkungan Kerja	31
2.2. Penelitian Terdahulu	38
BAB 2 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	41
3.1. Kerangka Konseptual & Hipotesis.....	41
3.2. Hipotesis Penelitian	41
BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN	43
4.1. Rancangan Penelitian.....	43
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
4.3. Populasi dan Sampel.....	43
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	45
4.5. Metode Pengumpulan Data.....	45
4.6. Identifikasi Variabel.....	46
4.7. Definisi Operasional Variabel.....	47
4.8. Pengukuran Variabel.....	49
4.9. Metode Analisis Data.....	50
4.9.1. Uji Instrumen.....	50
4.9.1.1. Uji Validitas	50
4.9.1.2. Uji Reliabilitas	50
4.9.1.3. Uji Normalitas Data	51
4.9.2. Uji Asumsi Klasik	51
4.9.2.1. Uji Normalitas.....	51
4.9.2.2. Uji Multikolonieritas.....	52
4.9.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.9.3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	53
BAB 5 HALIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
5.1. Halis Penelitian	58
5.1.1. Gambaran Umum Cambodian Islamic Center	58

5.1.2. Karakteristik Responden	60
5.1.3. Uji Instrumen.....	61
5.1.4. Uji Asumsi Klasik	64
5.1.5. Uji Analisis Data	67
5.2. Pembahasan.....	71
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	76
6.1. Kesimpulan	76
6.2. Saran	76



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Ketidakhadiran dan Keterlambatan Guru CIC Bulan November, 2014 - Maret, 2015.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	38
Tabel 3.1 Skor dan Alternatif Jawaban	49
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 5.5 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 5.6 Uji Multikolinearitas	65
Tabel 5.7 Hasil Analisis Jalur	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual Penelitian	41
Gambar 4.1 : Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	54
Gambar 5.1 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	64
Gambar 5.2 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	65
Gambar 5.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	66
Gambar 5.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	67
Gambar 5.5 : Hasil Analisis Jalur	70

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR
LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR
LAMPIRAN 9. TABEL t

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:2) bahwa : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam bidang pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab atas ketercapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Guru menduduki posisi yang sangat strategis yang akan memberikan kontribusi langsung terhadap kualitas hasil belajar siswa. Seperti yang dinyatakan Aqib (2002:22) bahwa guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan Djamarah (2002:32) bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Jika para guru tersebut menjalankan

prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya, akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru adalah seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan, meliputi kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru maupun karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kepuasan kerja. Menurut Handoko (2001: 193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan 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. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat kurang baiknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru.

Selain itu, dengan kompensasi yang memuaskan dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut Bangun (2012 : 254), kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2006:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2001:155) mendefinisikan pengertian “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Jika sistem kompensasi yang baik atau dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar

lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga mencapai tujuannya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Menurut Fajar dan Heru (2010 : 155) kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama:

- 1) menarik pelamar kerja yang potensial;
- 2) mempertahankan karyawan yang baik;
- 3) meraih keunggulan kompetitif;
- 4) meningkatkan produktivitas;
- 5) melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan);
- 6) menjamin keadilan;
- 7) memudahkan sasaran strategi.

Selain faktor kompensasi, faktor penting lainnya yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Cambodian Islamic Center, disebutkan CIC merupakan salah satu sekolah swasta atau pusat pendidikan yang terletak di jalan nasional 6, provinsi Kandal, Kamboja. Selama ini, CIC menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia sehingga sulit untuk mencapai tujuannya yang optimal. Kenyataan menunjukkan masih terdapat guru yang sering terlambat datang, pulang lebih cepat, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya seperti beberapa guru tidak bersemangat untuk mengajar sehingga terjadi peningkatan pada absensi guru yang datang terlambat, alpa dan pulang lebih awal. Hal ini dapat dilihat dari data absensi guru. Berikut adalah data absensi guru CIC dalam 6 bulan.

Tabel 1.1 Daftar Ketidakhadiran dan Keterlambatan Guru CIC Bulan November, 2014 - Maret, 2015.

Bulan	Ketidakhadiran (orang)	Persentase (%)	Keterlambatan (orang)	Persentase (%)
Oktober	4	8.70%	4	8.70%
November	5	10.87%	6	13.04%
December	3	6.52%	8	17.39%
Januari	4	8.70%	5	10.87%
Februari	8	17.39%	10	21.74%
Maret	6	13.04%	4	8.70%

Sumber: Daftar Rangkuman Absensi Guru CIC 2014-2015

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran guru paling banyak terjadi pada bulan Februari yaitu berjumlah 8 orang dan keterlambatan paling banya terjadi pada bulan Februari yaitu berjumlah 10 orang. Pada data absensi tersebut dapat dilihat bahwa jumlah absensi guru di pusat CIC masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa guru yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sering terjadi guru yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurnag menyenangkan dari guru yang lain sehingga guru yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan guru

dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja guru menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika guru tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka guru tersebut akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun lingkungan kerja CIC yang kurang nyaman, kondisi ruangan kelas kurang baik yang pada saat penelitian ditemukan bahwa penerangan ruangan kerja masih kurang terang dan di ruangan kelas belum disediakan kipas angin, sehingga dapat memacu timbulnya rasa tidak puas dalam diri guru yang pada akhirnya dapat mengakibatkan pekerjaan guru tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2012), Giarti (2013), Supatmi (2013), Setiawan (2014) dan Yasa (2014) menyatakan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Utomo (2010) membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh banyak faktor antaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purnami (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2011), Anas (2013) dan Nasution (2013) membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2013), Tartib (2013) juga menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas yaitu teori dan permasalahan dengan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini diberikan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Cambodian Islamic Center (CIC) di Provinsi Kandal, Kamboja**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian atau latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja?
6. Bagaimana peran kepuasan kerja guru dalam mediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dan dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja;
2. pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja;
3. pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja;
4. pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja;
5. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja;

6. Peran kepuasan kerja guru dalam mediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini yang diperoleh diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Pengembangan Ilmua Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

1.4 Landasan Teori

1.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.4.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Hal ini berarti diperlukan manajemen berdasarkan ilmu pengetahuan yang lebih maju. Sehingga dapat membantu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi didalam usaha pencapaian suatu tujuan tertentu dengan hasil yang optimal.

Untuk lebih memperjelas pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulisan mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Hasibuan (2006:10) MSDM adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan Sedarmayanti (2001:6), menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Rivai (2009:1) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”. Sedangkan Mangkunegara (2005:2) mengartikan MSDM adalah “perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Selain itu, menurut Handoko (2001:4) mendefinisikan “Manajemen sumberdaya manusia

adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Dari beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengelola sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

1.4.1.2 Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2009:13), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.

- b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. PHK (pemutusan hubungan kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan lapangan manajemen yang berkaitan dengan manajerial dan fungsi operasional, sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi, serta tujuan masyarakat dapat terlayani dengan baik. Dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi, akan mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

1.4.2 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/ sasaran/ kriteria/ yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja seorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif, dan hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja

dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

1.4.2.1 Pengertian Kinerja

Agar lebih memahami apa yang dimaksud dengan kinerja, berikut kita lihat pengertiannya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67), yang menyatakan bahwa : kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Rivai (2009 : 309) mengemukakan kinerja adalah : “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Rivai dan Basri (2005:15), mendefinisikan kinerja sebagai berikut: kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Simamora (2006:339), “kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sedangkan Menurut Gibson (1996: 70) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

Sejalan dengan pendapat di atas, Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Hasil tersebut dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dalam organisasi sekolah maka yang dimaksud kinerja seseorang guru adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja para gurunya.

1.4.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Gibson (2004 : 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik

ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Siagian dalam Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;

2. kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya;
3. waktu produksi, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output;
4. efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi;
5. kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya;
6. komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

1.4.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of*

Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

1.4.2.4 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Adapun kinerja memfokuskan perhatiannya pada prestasi kerja karyawan dan objek pembahasannya sama yaitu prestasi kerja karyawan. Program manajemen kerja yang mempunyai ruang lingkup yang besar dan menjangah semua elemen yang didayagunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

Menurut Rivai (2005:66) Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan di capai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan

dimana peningkatan itu tidak akan dicapai di dalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Mathis dan Jackson (2006:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003 : 134) adalah sebagai berikut : Indikator-indikator kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. *quantity of work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
2. *quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
3. *job knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;
4. *creativity*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
6. *dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya;
7. *initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
8. *personal qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

1.4.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai.

1.4.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Secara definitif, terdapat berbagai pendapat mengenai kepuasan kerja menurut beberapa ahli, yang dapat dilihat berikut ini:

Menurut Luthans (2011:141) pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2012:102) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap positif dan juga negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2001:98), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja bersifat individual disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Hasibuan (2006:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerja. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan

memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Handoko (2001:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan 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.

Menurut pendapat Robbins (2003:19) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau sikap yang mempunyai nilai baik bernilai positif atau menyenangkan maupun bernilai negative atau tidak menyenangkan yang dapat dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mengandung:

1. sikap positif maupun sikap negatif terhadap pekerjaannya;
2. sikap suka maupun tidak suka terhadap pekerjaannya;
3. tingkat kepuasan kerjanya ditentukan oleh pengalaman kerja dan kebutuhan dalam bekerja;
4. persepsi seseorang tentang kepuasan kerja bisa berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap negative terhadap pekerjaannya, menunjukkan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

1.4.3.2 Teori –Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Gary (2007:99) teori kepuasan kerja ada tiga

1. Teori Ketidak sesuaian/Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut Porter (Moh. As'ad, 1991) bahwa Teori ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasaannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, namun discrepancy yang positif. Menurut Locke (1969), kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi yang telah dialami. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji/upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors*, dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau

situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi. *Dissatisfier* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jika tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas.

1.4.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktorfaktor ini memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Terdapat banyak dimensi telah dihimpun dalam kepuasan kerja, Gibson Ivancevis, Donnelly dan Konopaske (2012:102) menyebutkan ada lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting, yaitu:

1. pembayaran (*pay*), suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran;
2. pekerjaan (*job*), sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab;
3. kesempatan promosi (*promotion opportunities*), adanya kesempatan untuk maju;
4. penyelia atau pengawasan kerja (*supervisor*), kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja;
5. rekan sekerja (*co-workers*), sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kopeten dan mendukung.

Menurut Smith, et. al. yang dikutip Luthans (1998:145-146) menunjukkan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. *the work itself, the extent to which the job provides the individual with interesting task, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility.* Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab;

2. *pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which that is viewed equitable vis-à-vis that of other in organization.* Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi;
3. *promotion opportunities, the chance for advancement in the hierarchy.* Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir;
4. *supervision, the abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.* Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan;
5. *co-worker, the degree to which fellow worker are technically proficient socially supportive.* Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan;
6. *working condition, if the working condition are good (clean, attractive, surrounding, for instance) the personnel will find it easier to carry out their job.* Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-faktor tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Menurut Luthans (1998:145), unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Menurut Robbins (2003:20) “karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja....”. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Gaji (*Pay*)

Menurut Robbins (2003:20) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Begitu pula Menurut Handoko (2001 : 6), yang menyatakan bahwa “Ketidakpuasan sebagai besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka”. Pendapat serupa dikemukakan Hasibuan (2006 : 121) bahwa dengan balas jasa atau kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Menurut Luthans (1998:145) menyatakan bahwa “Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan”. Menurut Nitisemito (2002 : 81) promosi adalah “Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi”. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang

diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih terjamin. Sementara Robbins (2003:21) menyatakan bahwa promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Luthans (1998:145) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2006:169), kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:170) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

5. Rekan kerja (*Co-worker*)

Luthans (1998:146) menyatakan bahwa “Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratn hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi

dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6. Kondisi kerja (*Working condition*)

Menurut Luthans (1998:146), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

1.4.4 Kompensasi

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

1.4.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut:

Simamora (2006:442) mendefinisikan: “kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Sedangkan Handoko (2001:155) mendefinisikan pengertian

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dessler (2013:352), mendefinisikan kompensasi sebagai berikut: *Employee compensation includes all forms of pay going to employees and arising from their employment.* Maksudnya kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2006:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan adalah sesuatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

1.4.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Macam-macam kompensasi yang diberikan pada karyawan (Tim Mitra Bestari, 2005:119)

1. Kompensasi Finansial langsung (*direct financial compensation*)

Kompensasi finansial langsung ini terdiri: bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.

2. Kompensasi Finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)

Kompensasi ini disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

3. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*)

Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kompensasi menurut Dessler (2013:352) ada dua komponen yaitu: pembayaran keuangan langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran keuangan tidak langsung (tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan). Menurut Mondy (2008:4) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi *finansial* dan kompensasi *non*

finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Menurut Simamora (2006:444) kompensasi ada dua macam, yaitu:

1. Kompensasi Finansial yang berupa pengeluaran moneter seperti :
 - a. Gaji atau Upah
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)
 - b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.
 - c. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.
 - d. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2. Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Rivai (2009 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

1.4.4.3 Komponen-Komponen Kompensasi

Beberapa bentuk-bentuk/komponen kompensasi antara lain adalah :

1. Gaji (*Salary*)

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah (*Wage*)

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif (*Incentive*)

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

5. Tunjangan (*allowance or Benefit*)

Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan kemahalan dan lain sebagainya.

6. Fasilitas (*Facility*)

Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan seperti : fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya.

1.4.4.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko (2001: 156) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. memperoleh personalia yang qualified;
- b. mempertahankan para karyawan yang ada sekarang;

- c. menjamin keadilan;
- d. menghargai perilaku yang diinginkan;
- e. mengendalikan biaya-biaya;
- f. memenuhi peraturan-peraturan legal.

Tujuan manajemen kompensasi efektif menurut Rivai (2009:359) adalah:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus terponsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar si bawah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Sedangkan tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2006:121) adalah sebagai berikut:

1. ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati;
2. kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
3. pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualifield untuk perusahaan akan lebih mudah;
4. motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya;
5. stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil;
6. disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku;

7. pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;
8. pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

1.4.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja organisasi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi karyawan.

1.4.5.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Anorogo dan Widiyanti (1993:58), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan

karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Supardi (2003 : 37), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Gibson (dalam Sari, 2007: 19) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh.

1.4.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis- jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kateogri, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya);
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lian-lain;

2. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

1.4.5.3 Aspek-Aspek Pembentuk 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 Ahyari tersebut, maka dalam penelitian ini menjadikan pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja dan hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan sebagai aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja.

1. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan ini diupayakan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi karyawan dalam bekerja dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Heidjachman dan Suad (2002 : 276) mengemukakan bentuk-bentuk program pelayanan kesejahteraan karyawan ke dalam tiga bagian, yaitu :

a. Program yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan

Merupakan program yang digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak dapat diduga sebelumnya. Program ini bertujuan untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan dalam mengatasi hal-hal yang tidak pasti. Bentuk-bentuk menyediakan pelayanan kesejahteraan karyawan yang menyangkut dalam masalah ini adalah : pensiun, asuransi, pemberian kredit.

b. Program yang menyangkut rekreasi dan hiburan

Program ini diberikan dalam rangka mengatasi kejenuhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bentuk program ini dapat berupa kegiatan olahraga dan kegiatan sosial.

c. Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan

Program ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Adapun bentuk-bentuk program ini menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 141), Setidaknya ada tiga hal yang bisa dikelompokkan dalam program fasilitas tambahan kepada karyawan, yaitu:

- 1) fasilitas pelayanan makanan;
- 2) fasilitas kesehatan;
- 3) fasilitas pendidikan.

2. Kondisi Tempat Kerja

Ahyari (2006:147) mengatakan bahwa kondisi tempat kerja adalah sebuah kondisi ruang fisik yang dipersiapkan dan ditata sedemikian rupa oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- 1) penerangan/cahaya di tempat kerja;
- 2) temperatur/suhu udara di tempat kerja;
- 3) kelembaban di tempat kerja;
- 4) sirkulasi udara di tempat kerja;
- 5) kebisingan di tempat kerja;
- 6) getaran mekanis di tempat kerja;
- 7) bau tidak sedap di tempat kerja;
- 8) tata warna di tempat kerja;
- 9) dekorasi di tempat kerja;
- 10) musik di tempat kerja;
- 11) keamanan di tempat kerja.

Sedangkan Menurut Nitisemito (2002:184), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta motivasi karyawan antara lain : pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

a. Pewarnaan

Pemilihan warna dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada objek pekerjaan. Menurut Ahyari (2006 : 187) menyatakan pada dasarnya pemilihan warna yang dilaksanakan manajemen perusahaan bertujuan untuk lebih memperjelas pengamatan para karyawan pada object pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2002 : 182), bahwa komposisi warna perlu diperhatikan karena merupakan salah satu hal yang mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

b. Kebersihan

Nitiseminto (2002 : 181) menyatakan bahwa dalam setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas hasil kerjanya sehingga membuat kinerja karyawan optimal.

c. Suhu dan sirkulasi udara

Menurut Nitiseminto (2002 : 189) pertukaran udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan karyawan. Menurut Ahyari (2006 : 172) pihak perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat digunakan untuk pengaturan udara ini yaitu dengan: pemasangan ventilasi yang cukup dan pemasangan pending udara.

d. Penerangan

Menurut Ahyari (1999:172), Penerangan adalah cukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruangan masing-masing karyawan instansi. Tingkat penerangan yang cukup di ruang kerja membantu karyawan di dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

e. Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Menurut Nitisemito (2002:186) musik menyenangkan tergantung kesenangan penggemarnya. Selain musik yang menyenangkan juga harus diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi justru kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.

f. Keamanan

Ahyari (2006:186) menyatakan dengan keamanan kerja yang cukup memadai dalam perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, karna berkurangnya tingkat konsentrasi yang disebabkan oleh adanya kondisi yang tidak aman dalam bekerja.

g. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi dalam bekerja maka akan ada kemungkinan pekerjaan yang dilakukan akan banyak terjadi kesalahan maupun kerusakan.

Menurut Ahyari (2006:177) beberapa metode yang dapat digunakan untuk pengendalian dan pengaturan suara bising:

1. pengendalian sumber suara;
2. isolasi dari suara;
3. penggunaan peredam suara;
4. penggunaan sistem akustik;
5. pemakaian alat pelindung.

Dengan demikian maka selayaknya perusahaan mempertimbangkan kondisi kerja yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

3. Hubungan Antar Karyawan

Ahyari (2006:192) mengatakan bahwa hubungan kerja sama yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan perlu adanya kerja sama. Dengan adanya hubungan kerjasama yang baik, maka karyawan akan dapat menghindari konflik-konflik yang timbul dalam perusahaan.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil;
- 2) kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja;
- 3) hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 menggambarkan tentang hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi penelitian.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Nasution (2013), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Karya Deli Stelindo Medan	Variabel Bebas: Lingkungan kerja Kompensasi Variabel Terikat: Kepuasan kerja	Regresi Berganda	1. Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Wibawa (2015), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Lingkungan kerja, Kompensasi Variabel Terikat: Kinerja	Regresi Berganda	Secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Delina Denpasar.
3	Susetyo (2014), Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya	Variabel Bebas: Budaya Organisasi Lingkungan kerja Variabel Terikat: Kepuasan kerja Kinerja	SEM	1. Lingkungan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4	Astuti (2013), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali	Variabel Bebas: Motivasi Kompensasi Variabel Terikat: Kepuasan kerja Kinerja	Analisis Jalur	1. Kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan 2. Kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Sugiyarti (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)	Variabel Bebas: Lingkungan kerja Budaya organisasi Kompensasi Variabel Terikat: Kepuasan kerja Kinerja	Regresi Berganda	1. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja 4. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

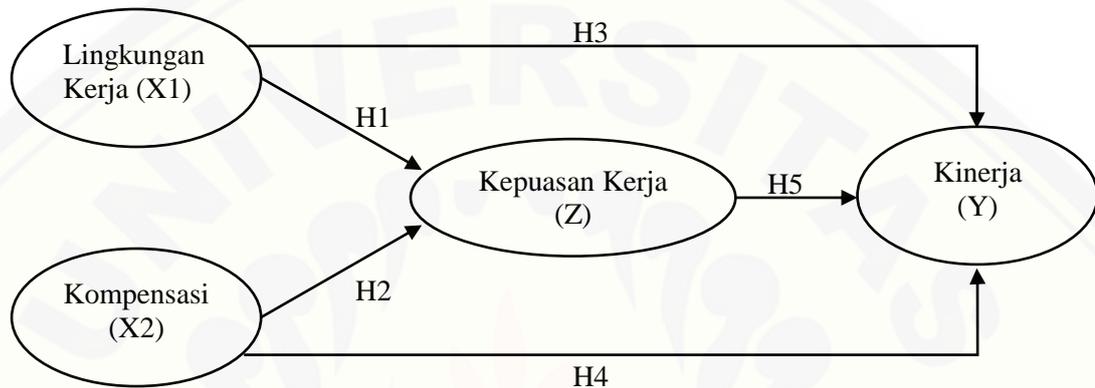
No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
6	Yasa (2014), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan Kinerja karyawan Pada Karma Jimbaran	Variabel Bebas: Lingkungan kerja Kompensasi Variabel Terikat: Kepuasan kerja Kinerja	Analisis Jalur	1. Kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara langsung terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber: berbagai jurnal, diolah peneliti : 2015

BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, proposal tesis ini memiliki kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 3.1 ;



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

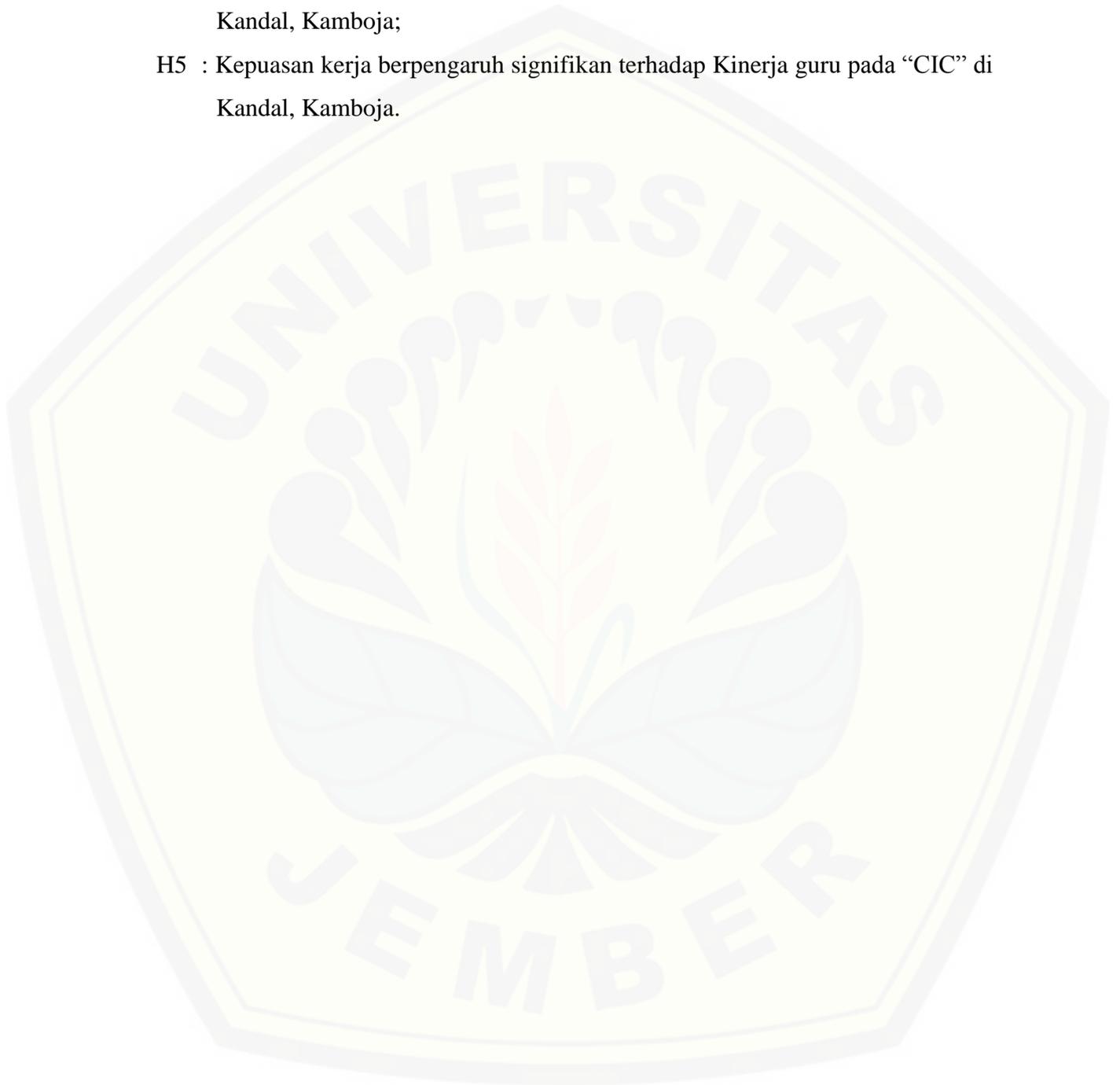
Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006 : 71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah di jelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada “CIC” di Kandal, Kamboja;

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada “CIC” di Kandal, Kamboja;

- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada “CIC” di Kandal, Kamboja;
- H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada “CIC” di Kandal, Kamboja;
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada “CIC” di Kandal, Kamboja.



BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif, dimana penelitian umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak (Suginyon, 2012:11).

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi; variabel antara (*intervening variable*) yaitu variabel kepuasan kerja; dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cambodian Islamic Center, terletak di provinsi Kandal, Kamboja. Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pada bulan Maret 2015.

4.3 Populasi dan Sampel

4.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:119), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Menurut Arikunto (2006:130) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Jadi populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru pada CIC di Kandal, Kamboja yang berjumlah 46 orang dengan jumlah karyawan 14 orang, totalnya berjumlah 60 orang.

4.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Sedangkan menurut Arikunto (2006:130) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjek besarnya telah melebihi 100 maka diambil antara 10 – 20% atau 20 – 25% atau lebih, karena:

- a. keterbatasan kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan biaya;
- b. sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data;
- c. besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti, tentu saja jika sampelnya lebih besar, hasilnya akan lebih baik.

Sementara itu menurut Sugiyono (2012:126) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan teori diatas maka peneliti telah menentukan bahwa jumlah sampel yang akan digunakan adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 46 responden. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Menurut Sugiyono (2012:126) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

4.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:187) adalah sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut Sharsimi Arikunto (2006) "Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan".

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1. data primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara atau kuisisioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden;
2. data sekunder yaitu data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti dokumentasi, artikel, internet, journal dan sebagainya.

4.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan. Keberhasilan penelitian sebagian besar tergantung pada teknik – teknik pengumpulan data yang digunakan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh bahan – bahan, keterangan, kenyataan – kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner atau angket

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006:151) "Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari

responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:199) “Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

2. Wawancara

Metode wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan bertanya langsung pada responden (guru CIC).

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:231), metode dokumentasi yaitu “mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya”. Data yang diperoleh melalui metode ini yaitu sejarah sekolah, struktur organisasi, keadaan guru dan karyawan, keadaan sarana prasarana sekolah dan data-data lain yang mendukung.

4.6 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:64) mendefinisikan pengertian variabel sebagai berikut : “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya”. Hal ini selaras dengan menurut Arikunto (2006:97) “Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

- 1) variabel eksogen (X): adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Variabel eksogen dikenal juga

sebagai variabel independen (variabel bebas). Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah lingkungan kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2);

- 2) variabel intervening (Z), yaitu variabel yang memberikan jeda antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi variabel terikat. Yang termasuk intervening variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z);
- 3) variabel endogen (Y), yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel endogen adalah kinerja guru (Y).

4.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. (Azwar, 2010: 74). Operasional variabel tentunya diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait di dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para guru pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari empat indikator, yaitu:

- a. pelayanan guru adalah suatu program yang disiapkan oleh sekolah kepada gurunya demi peningkatan kinerja guru. (X1.1);
- b. kondisi fisik tempat kerja adalah kondisi tempat kerja yang disiapkan oleh manajemen yang bersangkutan kepada guru. (X1.2);
- c. hubungan sosial guru adalah hubungan kerja sama antar guru dan kerjasama antara atasan dan karyawan dalam melakukan aktifitasnya. (X1.3);
- d. hubungan psikologis guru adalah hubungan kejiwaan guru dalam melakukan aktifitasnya. (X1.4).

2. Kompensasi Kerja (X2)

Kompensasi adalah sesuatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh sekolah kepada guru sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh guru untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun indikator-indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah:

a. Gaji/ Upah (X2.1 – X2.2)

Gaji dibayarkan secara periodik dengan jaminan pasti, artinya gaji tetap dibayar walaupun guru tidak bekerja. Upah dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian kerja yang telah disepakati.

b. Insentif (X2.3 – X2.4)

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada guru tertentu atas prestasinya di atas prestasi standar.

c. Tunjangan (X2.5)

Tunjangan khusus adalah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua guru dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah pernyataan sikap guru baik secara positif atau negatif, didasarkan oleh cara pandang(persepsi) guru bersangkutan terhadap pekerjaannya. Adapun indikator-indikator variable kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. pekerja itu sendiri (Z1.1);
- b. pembayaran gaji dan upah (Z1.2);
- c. rekan kerja (Z1.3);
- d. kondisi kerja (Z1.4).

4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang guru di dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah:

- a. kuantitas pekerjaan (Y1.1-Y1.2);
- b. kualitas pekerjaan (Y1.3);

- c. keandalan (Y1.4);
- d. kehadiran (Y1.5);
- e. kemampuan bekerjasama (Y1.6).

4.8 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala pengukuran interval yang menggunakan model pengukuran skala likert. Skala interval memberikan ciri angka kepada objek yang mempunyai skala nominal dan ordinal, dilengkapi dengan jarak yang sama pada urutan objeknya. Ciri penting dari skala ini: datanya bisa ditambahkan, dikurangi, digandakan, dan dibagi tanpa mempengaruhi jarak relatif skor-skoranya. Selanjutnya skala ini tidak mempunyai nilai nol mutlak sehingga tidak dapat diinterpretasikan secara penuh besarnya skor dari rasio tertentu. Menurut Sugiyono (2012:93), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju pada alternatif jawaban yang disiapkan dengan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Setiap jawaban (butir pertanyaan variabel) memiliki nilai (skor) masing-masing sesuai dengan pengukuran skala likert, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor dan Alternatif Jawaban

N ⁰	Pernyataan	Skor Positif
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup setuju (CS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Riduwan, 2013:86

4.9 Metode Analisis Data

4.9.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah:

- 1) jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal;
- 2) jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4.9.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi

normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4.9.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

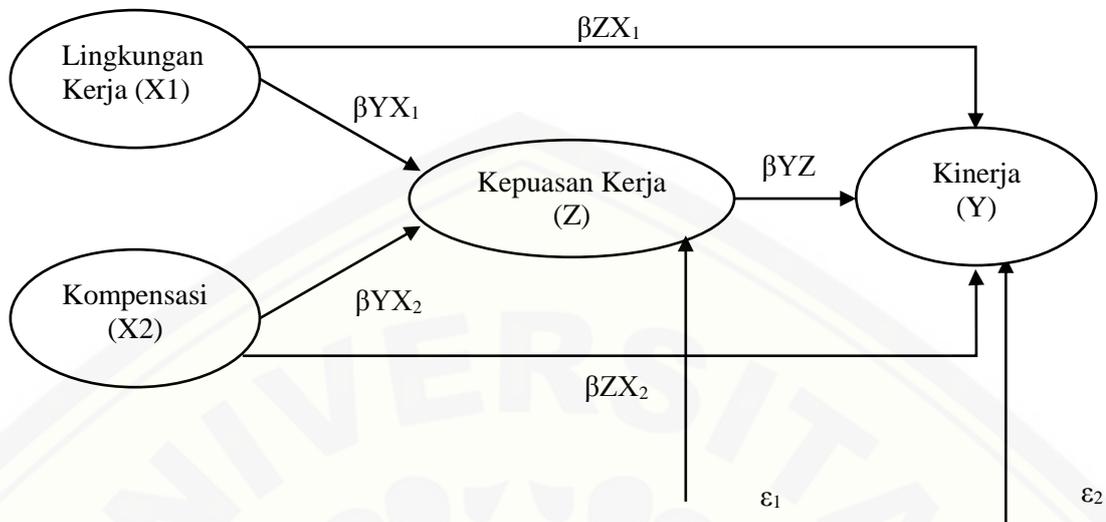
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat path analysis adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (network) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) semua variabel berskala interval;
- 2) pola hubungan antar variabel bersifat linier;
- 3) variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya;
- 4) Model hanya bersifat searah.

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan path analysis akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur ;

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan struktural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah model analisis jalur :



Gambar 4.1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana:

β_{YX_1} : koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{YX_2} : koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

β_{ZX_1} : koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{ZX_2} : koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z

β_{YZ} : koefisien jalur pengaruh Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*path analysis*) mengikuti pola model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan struktural dan diagram jalur. Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + \epsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YZ} + \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Kompensasi

Z : Kepuasan kerja

Y : Kinerja guru

β : Koefisien variabel bebas

ϵ_1, ϵ_2 : Variabel pengganggu

4.9.4 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Rumusnya adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

- t = test signifikan dengan angka korelasi
- b_i = koefisien regresi
- Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

- 1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 3) *Level of significane* 5% (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$)

4.9.5 *Trimming Theory*

Menurut Sarwono (2006:150), *trimming Theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak

signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* adalah sebagai berikut (Sarwono, 2006:150):

- a. Merumuskan persamaan struktural;
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi:
 - 1) Membuat gambar diagram jalur lengkap;
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan);
- d. Menghitung secara individual;
- e. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur;
- f. Merangkum ke dalam tabel;
- g. Memaknai dan menyimpulkan

4.9.6 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - 1) Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan (Z)

$$DE_{ZX1i} = X_1 \rightarrow Z$$
 - 2) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kepuasan (Z)

$$DE_{ZX2i} = X_2 \rightarrow Z$$
 - 3) Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiX1i} = X_1 \rightarrow Y$$
 - 4) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiX2i} = X_2 \rightarrow Y$$
 - 5) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y)

$$DE_{YiZi} = Z \rightarrow Y$$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE):
 - 1) Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan (Z)

$$IE_{YiZiX1i} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan (Z)

$$IE_{YiZiX2i} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau ED):

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

$$TE_{YiZiX1i} = DE_{YiX1i} + IE_{YiZiX1i}$$

- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

$$TE_{YiZiX2i} = DE_{YiX2i} + IE_{YiZiX2i}$$



BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum *Cambodian Islamic Center* di Kandal Kamboja

5.1.1.1 Profil *Cambodian Islamic Center* di Kandal Kamboja

Cambodian Islamic Center disebutkan CIC adalah lembaga pendidikan swasta meliputi sekolah menengah pertama (SMP) dan menengah atas umum (SMA). Lembaga ini berdiri pada tanggal 05 Mei 1997, yang pertama bernama Umm al-Qura dan terletak di Jl. N6, desa Chroy metry leu, Russei Chrouy Mukh Kamphol, provinsi Kandal, Kamboja. Setelah menjalankan tugasnya selama 6 tahun terakhir ditangguhkan pada akhir tahun 2003. Dua tahun kemudian, pada awal tahun 2004, sekolah mulai proses kedua dengan menggantikan nama dari Om Al Quran menjadi *Cambodian Islamic Center*. CIC didirikan dengan tujuan untuk berpartisipasi dalam meningkatkan pendidikan dan peningkatan sumber daya manusia di Kamboja bersama dengan Pemerintah. Terutama CIC juga bertujuan untuk mendidik dan melatih orang muslim untuk mengetahui islam, menerapkan ibadah dengan benar (Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Mohammad).

CIC telah terstruktur sistem pendidikan ke dalam dua program utama yaitu:

1. Pendidikan umum khmer (*Khmer general education*): memiliki dua bagian adalah SMP (dengan kelas 7 sampai kelas 9) dan SMA (dari kelas 10 sampai kelas 12). Program ini dirancang dan dilakukan sesuai dengan kurikulum dan silabus Departemen Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kamboja;
2. Pendidikan agama islam (*Islamic education*): memiliki dua bagian, SMP (dari kelas 7 sampai kelas 9) dan SMA (dari kelas 10 sampai kelas 12), Program pelajaranya dalam bahasa Arab.

5.1.1.2 Visi dan Misi Cambodian Islamic Center

Lembaga ini sebagai lembaga pendidikan di Kamboja yang memiliki visi misi dan tujuan yang jelas sebagai berikut:

1. Visi

CIC menjadi sekolah yang memiliki kualitas pendidikan yang tinggi sesuai dengan standar nasional dan internasional; lembaga yang paling terkenal di Kamboja dan itu akan diakui di seluruh dunia. Siswa yang lulus dari sekolah CIC memiliki kemampuan yang cukup dalam kemampuan mental, ilmu pengetahuan umum, bahasa arab dan pendidikan islam yang benar dapat mempersiapkan diri untuk hidup secara moralitas sopan santun dan kebajikan dalam masyarakat.

2. Misi

Untuk mencapai visi tersebut di atas, sekolah telah menetapkan misi untuk meningkatkan bidang pendidikan sebagai berikut:

- menciptakan tenaga kerja yang siap kerja, mandiri, cerdas, jujur dan kompetitif;
- menggunakan kurikulum yang sesuai dengan kemajuan jaman;
- menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk proses pembelajaran;
- meningkatkan kualitas pendidikan;
- memperkuat pendidikan non-formal;
- meningkatkan kegiatan penegakan di asrama mahasiswa, seperti tindak lanjut kegiatan sehari-hari;
- menciptakan hubungan dengan mitra serta sekolah-sekolah lain yang bisa mendapatkan pengalaman bergerak.

3. Tujuan

Dengan visi yang jelas dan misi ditetapkan untuk peningkatan kualitas pendidikan, tujuan sekolah adalah sebagai berikut:

- siswa yang lulus dari sekolah CIC akan mendapatkan kualitas pendidikan yang tinggi sesuai dengan standar nasional dan internasional;

- mendapatkan landasan pendidikan pengetahuan islam yang benar untuk menerapkan ibadah sehari-hari;
- menciptakan takwa iman yang benar dan kuat dalam hati siswa muslimin kepada Allah “Subhanahu Wa Ta-ala”;
- mereka akan menjadi warga negara yang baik dan pemimpin dengan moralitas yang tinggi, kebajikan, dan penuh kemampuan dalam pengetahuan umum;
- memahami dosa dan kesalahan serta menemukan cara untuk menghilangkannya.

5.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru di CIC yang berjumlah 46 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan status, dan karakteristik responden berdasarkan lama berkerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis kelamin responden terbagi dalam 3 kelompok dari 46 responden, yaitu kurang dari 25 tahun, 25 - 34 tahun, 35 - 45 tahun, dan diatas 45 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.1. Berikut data responden berdasarkan usia ;

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Kurang dari 25	5	10,87%
25 - 34	18	39,13%
35 - 45	19	41,30%
Lebih dari 45	4	8,70%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi guru di Cambodian

Islamic Center adalah responden yang berusia diantara 25 – 34 tahun dan diantara 35 – 45 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi guru di Cambodian Islamic Center adalah responden yang berusia kurang dari 25 tahun, dan diatas 45 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 4 kelompok dari 46 responden, yaitu SMA, Diploma, Strata 1 dan Strata 2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.2. Berikut data responden berdasarkan pendidikan ;

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
S2	1	2,17%
S1	28	60,87%
D3	14	30,43%
SMA	3	6,52%
Jumlah	46	100

Sumber : Data diolah, Juni 2015

Berdasarkan Tabel 5.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi guru di Cambodian Islamic Center adalah responden telah berpendidikan Strata 1, sedangkan minoritas responden yang menjadi guru di Cambodian Islamic Center adalah responden telah berpendidikan SMA, Diploma dan Strata 2.

5.1.3 Uji Instrument

5.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis

taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 5.3, hasil pengujian validitas ;

Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
X _{1.1}	0,869	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.2}	0,813	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.3}	0,830	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.4}	0,811	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.1}	0,839	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.2}	0,862	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.3}	0,757	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.4}	0,834	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.5}	0,701	0,000	< 0,05	Valid
Z ₁	0,860	0,000	< 0,05	Valid
Z ₂	0,857	0,000	< 0,05	Valid
Z ₃	0,804	0,000	< 0,05	Valid
Z ₄	0,885	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,764	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,720	0,000	< 0,05	Valid
Y ₃	0,661	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,817	0,000	< 0,05	Valid
Y ₅	0,828	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 5.3, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*.

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 5.4 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,863	> 0,6	4	Reliabel
X ₂	0,840	> 0,6	5	Reliabel
Z	0,882	> 0,6	4	Reliabel
Y	0,824	> 0,6	5	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.4, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,863, 0,840, 0,882, dan 0,824 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

5.1.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Tabel 5.5 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			Keterangan
	Sig.		<i>Cutt off</i>	
X ₁	0,243	>	0,05	Normal
X ₂	0,566	>	0,05	Normal
Z	0,255	>	0,05	Normal
Y	0,132	>	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 5.5, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,243, 0,566, 0,255, dan 0,132 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.1.4.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

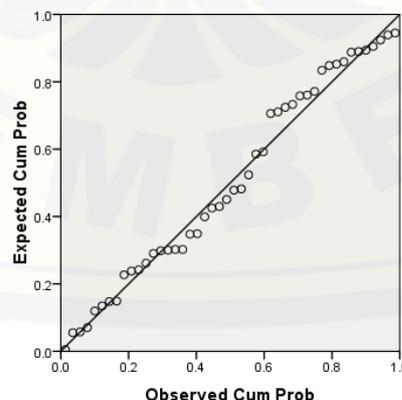
Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi rmemenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

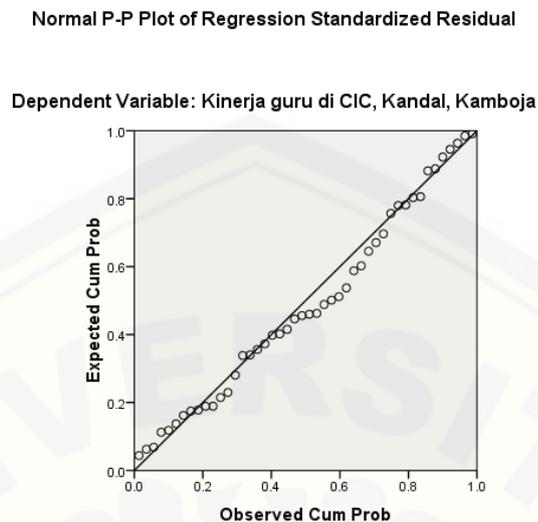
Adapun hasil pengujian atau persamaan disajikan pada Gambar 5.1 dan 5.2, sebagai berikut ;

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja



Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1



Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Gambar 5.1 dan 5.2, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas ;

Tabel 5.6 Uji Multikolinieritas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF		<i>Cutt off</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	1,515	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X_2)	1,515	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6 – 7

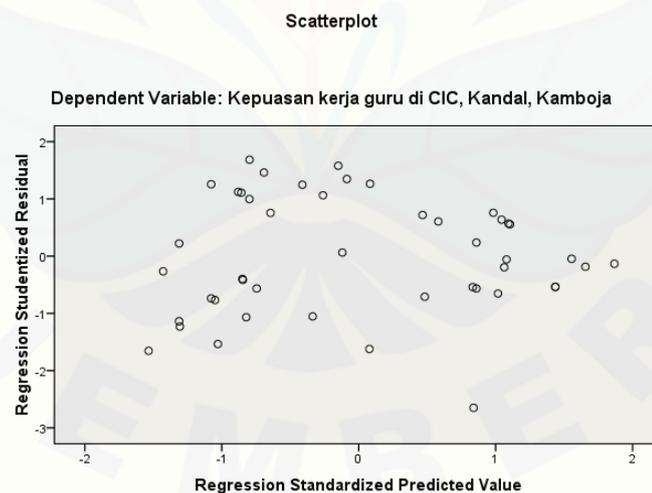
Tabel 5.6, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

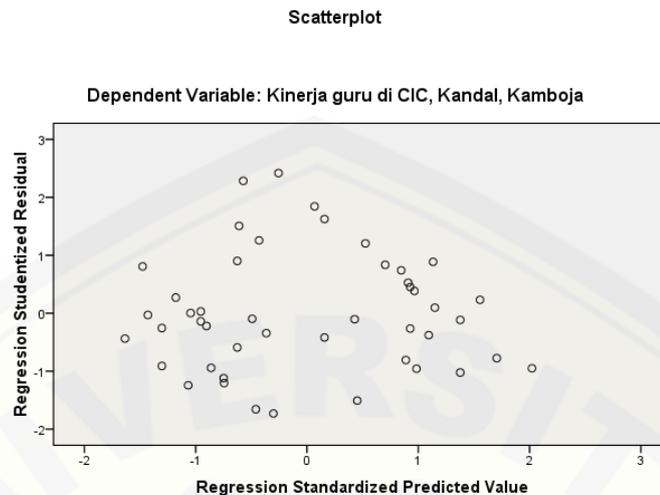
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 5.3 dan 4.4, sebagai berikut ;



Gambar 5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Gambar 5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Gambar 5.3 dan 5.4, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

5.1.4 Analisis Data

5.1.4.1 Analisis Jalur

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu lingkungan kerja dan kompensasi dan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja guru. Berikut pada Tabel 5.7 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 5.7 Hasil Analisis Jalur

<i>Standardized</i>		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
Jalur	Beta (β)					
$X_1 \rightarrow Z$	0,212	2,157	> 2,036	0,037	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,699	7,123	> 2,036	0,000	< 0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,331	3,746	> 2,036	0,001	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,662	7,488	> 2,036	0,000	< 0,05	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,819	9,479	> 2,036	0,000	< 0,05	Signifikan
ϵ_1	0,447	-	-	-	-	-
ϵ_2	0,398	-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 6 - 9

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 5.7, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,402 + 0,212 X_1 + 0,699 X_2 + 0,447 \epsilon_1$$

$$Y = 0,373 + 0,331 X_1 + 0,662 X_2 + 0,819 Z + 0,398 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $46-2-1 = 43$. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi dan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis jalur (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,157 > 2,036$) dan signifikansi $0,037 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Cambodia Islamic Center Kandal Kamboja;

b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,123 > 2,036$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Cambodia Islamic Center Kandal Kamboja;

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,746 > 2,036$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Cambodia Islamic Center Kandal Kamboja;

d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

Variabel kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,488 > 2,036$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Cambodia Islamic Center Kandal Kamboja;

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,479 > 2,036$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Cambodia Islamic Center Kandal Kamboja;

f. Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,800} \\ &= \sqrt{0,2} \\ &= 0,447 \text{ atau } 44,7\% \end{aligned}$$

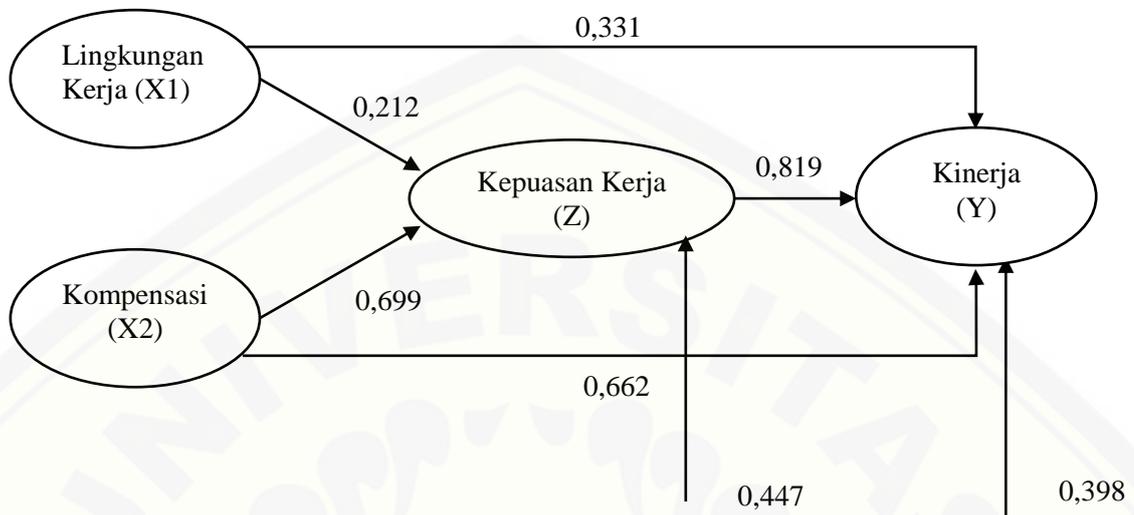
g. Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,841} \\ &= \sqrt{0,159} \\ &= 0,398 \text{ atau } 39,8\% \end{aligned}$$

5.1.4.2 Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel

independen berpengaruh terhadap variabel *dependen*”. Berdasarkan Tabel 5.7, berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya ;



Gambar 5.5 : Hasil Analisis Jalur

Sumber : Tabel 5.7 dan Lampiran 6 – 8

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 21,2%;
- 2) Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 69,9%;
- 3) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 33,1%;
- 4) Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 66,2%;
- 5) Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 81,9%.

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru
 $(0,212 \cdot 0,819) = 0,173$ atau 17,3%

- 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

$$(0,699.0,819) = 0,572 \text{ atau } 57,2\%$$

c. *Total Effect*

- 1) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,331 + 0,173 = 0,504$ atau 50,4%;

- 2) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,662 + 0,572 = 1,234$ atau 123,4%;

5.2 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru Cambodian Islamic Center. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Cambodian Islamic Center dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru Cambodian Islamic Center. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Cambodian Islamic Center” adalah diterima.

5.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Cambodian Islamic Center, membuktikan bahwa dengan penyediaan fasilitas yang diberikan kepada guru yang mengajar di CIC, seperti fasilitas mengajar yang memadai dengan perlengkapan papan tulis dan kapur yang telah disediakan, lantai kelas yang telah diperbaiki dengan memberikan lantai yang layak untuk kondisi kelas, hal ini tentunya akan memberikan mereka kenyamanan dan kesesuaian sehingga ketika mereka melakukan aktivitas belajar mengajar disekolah, guru dan siswa tidak perlu cemas terhadap perlengkapan atau fasilitas untuk kegiatan belajar disekolahnya. Guru yang mengajar di CIC memiliki usia yang cukup baik untuk melaksanakan proses

belajar mengajarnya, dengan umur mereka yang sebagian besar adalah berusia 35 – 45 tahun, mereka telah banyak memiliki pengalaman dalam bidang atau proses belajar mengajar, dan lingkungan merupakan penentu dari salah satu faktor yang dapat menciptakan hal baik dalam mengajar. Hubungan sosial yang dirasakan oleh mereka sebagai guru yang mengajar di CIC juga menunjukkan bahwa mereka merasa nyaman terhadap hubungan sosial sesama rekan kerja atau guru yang ada lingkungan kerjanya, mereka melakukan banyak hal, mulai dari tukar pendapat atau berdiskusi mengenai pembelajaran yang akan diajarkan kepada siswanya, membantu pihak sekolah didalam melakukan penyelenggaraan belajar yang baik dengan memberikan masukan serta saran yang bersifat membangun.

5.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru sebagai staf pengajar di CIC, membuktikan bahwa peningkatan pemberian gaji yang diberikan kepada mereka, insentif yang diberikan kepada mereka dengan dasar bahwa mereka telah mampu memberikan hal yang baik kepada siswa didiknya di CIC, sekolah juga memberikan tunjangan kepada mereka yang berupa tunjangan profesi, hal ini tentunya akan memberikan rasa yang berbeda kepada mereka ketika hal tersebut ditingkatkan atau diadakan daripada sebelumnya. Mereka yang berkerja sebagai pengajar di CIC dengan tingkat S1 pasti memiliki pemikiran atau persepsi mengenai kompensasi yang diberikan, karena mereka akan beranggapan bahwa pengorbanan yang dilakukannya merupakan hal yang baik dan membutuhkan keahlian serta pemahaman khusus mengenai pembelajaran yang akan dilakukan. Mereka memperoleh gaji sebesar Riel 700.000,- atau setara dengan Rp. 1.400.000,-, mereka juga memperoleh insentif yang penilaiannya didasarkan atas penilaian yang dilakukan oleh pihak CIC, dimana mereka akan mendapatkan Riel 200.000,- atau setara dengan Rp. 400.000,-, tunjangan yang diberikan sebagai tunjangan profesi mereka dengan pemberian tunjangan sebesar Riel 75.000,- atau setara dengan Rp. 150.000,-, selain itu pemberian kompensasi yang meliputi hal

tersebut juga dilakukan dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan keinginan pembayaran dari mereka, hal ini tentunya akan memberikan rasa sesuai dan nyaman kepada mereka, mereka akan lebih giat didalam melakukan proses belajar mengajar dengan baik dan sesuai prosedur dan program yang telah diterapkan dan diadakan di CIC.

5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja atau sekolah yang ada di Cambidian Islamic Center, membuktikan bahwa lingkungan yang telah diperbaharui dan lebih baik daripada sebelumnya, tentunya akan memberikan rasa, sikap dan perilaku yang berbeda kepada mereka, mereka merasa lebih nyaman terhadap program kerja yang ditawarkan dan harus dilakukan, karena program kerja atau kegiatan belajar mengajar yang lebih terencana akan memberikan hasil yang lebih baik terhadap peserta didiknya. Mereka merasa bahwa pembelajaran yang telah diprogramkan dengan baik telah memberikan hasil yang baik kepada peserta didiknya, peserta didiknya lebih mampu memahami pembelajaran yang ditransformasikan, dan mereka juga mendapatkan hasil atau nilai yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Lingkungan yang ada telah memberikan peningkatan terhadap kualitas belajar mereka, selain itu dari mereka juga telah bergelar atau telah menempuh pendidikan dengan jenjang perguruan tinggi atau S1, hal ini akan menunjang tumbuh kembang mereka, lingkungan kerja dan kemampuan individual dari mereka akan dapat menunjang aktivitas, menerangkan dan menulis berbagai hal penting dipapan tulis yang telah disediakan oleh CIC, mereka juga lebih mampu berkerjasama didalam menyelesaikan permasalahan yang ada didalam pekerjaannya, mereka dapat merencanakan dan membuat perangkat mengajar sesuai dengan standar kompetensi di Kandal Kamboja, dan melakukan diskusi mengenai bagaimana cara menerapkan pembelajaran yang baik kepada siswanya.

5.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan di CIC atau Cambodian Islamic Centre, membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan dengan memberikan peningkatan gaji, pengadaan insentif bagi mereka yang berprestasi, dan pengadaan tunjangan profesi yang diberikan, tentunya akan memberikan peningkatan terhadap gairah kerja mereka, mereka yang umumnya telah matang dengan usia diantara 35 – 45 tahun sebagai guru, merupakan hal akan memberikan banyak pengalaman dari mereka pada tahun-tahun sebelumnya, tentunya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan akan menambah gairah mereka didalam mengajar, mereka lebih fokus dan serius didalam memberikan pembelajaran kepada peserta didiknya, peserta didik di CIC juga merasa sangat senang dengan adanya hal ini, mereka dapat melakukan tanya jawab lebih mendalam seputar pelajaran atau materi yang sedang dilakukan. Mereka juga akan lebih berkontribusi didalam meningkatkan, dan mencerdaskan peserta didiknya, hal ini dapat diketahui dengan rajin atau tepat waktunya mereka memasuki ruang kelas dan memberikan pembelajaran kepada siswanya, hal ini merupakan hal baik bagi CIC ataupun peserta didik di CIC, siswa yang ada di CIC akan cenderung lebih menyenangi pembelajaran yang ada dan dilakukan sekarang, mereka juga lebih aktif untuk mengikuti pembelajaran yang sedang dilakukan dan diselenggarakan oleh Cambodian Islamic Centre.

5.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di Cambodian Islamic Center, membuktikan bahwa mereka yang berkerja umumnya merasa puas terhadap lingkungan kerja yang telah diperbahui dan lebih layak untuk proses belajar mengajar yang dilakukannya, mereka juga merasa lebih sesuai terhadap kompensasi yang berupa gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan kepada mereka, hal ini akan memberikan gairah atau dorongan tersendiri kepada mereka untuk menunjukkan bagaimana proses belajar mengajar yang baik dan harus dilakukan. Hal yang telah ada dan dibentuk dari lingkungan dan kompensasi yang diberikan oleh CIC, memberikan wujud tersendiri bagi

mereka, mereka lebih rajin ketika jam mengajar telah ditentukan, lebih aktif didalam menerangkan mengenai hal yang mendetail didalam sebuah pembelajaran yang dilakukan, mereka juga mampu memberikan pemenuhan terhadap keinginan dari CIC untuk membentuk siswa yang berprestasi bagi CIC, dan membuat berbagai rancangan dan program mengajar untuk pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa sesuai dengan standar kompetensi di Kandal Kamboja. Kepuasan kerja guru merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh CIC, karena kepuasan kerja yang ada akan memberikan kontribusi yang baik terhadap proses belajar mengajar dan tumbuh kembang peserta didik di CIC Kamboja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah ; 1) Penelitian yang dilakukan kurang memiliki fenomena empirik yang menjadi dasar untuk peneliti untuk menetapkan variabel yang akan digunakan didalam penelitian ini, hal ini terjadi karena peneliti memiliki keterbatasan waktu pada saat awal akan melakukan sebuah penelitian untuk meneliti atau mengkaji lebih mendalam mengenai permasalahan lingkungan dan kompensasi yang diberikan di Cambodian Islamic Centre, dan; 2) Responden didalam penelitian ini hanya guru sebagai staf pengajar di CIC, tanpa menyertakan karyawan CIC lainnya, seperti karyawan atau staf pelayanan atau tata usaha di CIC.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru CIC di Kandal Kamboja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan terjaga hubungan kerja yang harmonis maka akan meningkatkan kepuasan kerja;
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru CIC di Kandal Kamboja. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kepuasan kerja;
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru CIC di Kandal Kamboja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja terbaharui, baik dan menunjang aktivitas belajar mengajar maka akan meningkatkan kinerja guru;
- d. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru CIC di Kandal Kamboja. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang meningkat, layak dan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja guru;
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru CIC di Kandal Kamboja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang diperhatikan dan memberikan kepuasan secara mendasar maka akan meningkatkan kinerja guru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

- a. Pihak Sekolah *Cambodian Islamic Center* dihimbau lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja atau sekolah di CIC, serta menjaga hubungan yang harmonis diantara para staf pengajarnya, dengan

memberikan fasilitas yang memadai dan lebih memperbaharui ruangan kelas yang layak digunakan, serta memberikan ruangan yang baik bagi para staf pengajar untuk berdiskusi dan bertukar pikiran atau pendapat;

- b. Pihak Sekolah *Cambodian Islamic Center* dihimbau lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada staf pengajarnya di CIC, dengan memberikan gaji yang layak, insentif yang sesuai dengan prestasi kerjanya, dan tunjangan yang sesuai dengan keprofesiannya sebagai guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Jakarta: Grasindo.
- Ahyari, Agus. 2006. *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga. Badan. FE. Yogyakarta.
- Al fajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Anas, Khaidir. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda". *Jurnal Manajemen*. Vol 2 No 1.
- Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aqib, Zainal. 2002. *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Ni Ketut Ayu Juli dan I Nyoman Sudharma. (2013). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali". *Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.11, pp. 1585-1594, ISSN : 2302-8912.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. 13th Edition. London: Pearson Educational Center.
- Djamarah, Aswan Zain. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2013. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja

- Karyawan Hotel The Niche Bali”. *Jurnal Manajemen*. Vol 2 No 5. pp: 541-551. ISSN: 2302-8912.
- Giarti, Yuni. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Arirang Management Semarang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2, No.7. pp:33-48.
- Gibson, James, L, et.al., 2012, *Organizations: Behavior, Structure ,Process*, 14th Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kelima belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kusuma, Arif Adi dan Dwi Widi Pratito. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(3). pp: 83-91.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & Jackson John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jilid 2. Diterjemahkan oleh: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, Smith, Kendall, dan Hulin 2004. *Prilaku dalam Organisasi*. Edisi ke-7. Jilid 4. Cetakan ke-3 Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muttaqiyathun, Chaisunah, Ani. (2011). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada pt. Bank perkreditan rakyat shinta daya)”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 28 No 2.
- Nasution, Wendi Amsuri. (2013). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 20, No 2. ISSN : 1858 – 3199.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan kinerja Karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Edisi 1. Penerbit BPFE. Jakarta.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Purnami, Ni Luh Eka Desy, et. al. 2014. “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera”. *Jurnal Manajemen*. Vol 2 No 1.
- Riduwan. 2009. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Ferry dan A. A Sagung Kartika Dewi. 2014. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah”. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Udayana*. 3(5), pp: 1471-1490. ISSN: 2302-8912.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit: STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyarti, Gita. (2012). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)”. *Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan*, Vol.1, No.2, pp.73-83, ISSN : 9772302275004.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (MPB) Keenam Belas*. CV Alfabeta, Bandung.
- Supardi, dan Saiful Anwar. 2003. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit UII Press Jogjakarta, Jogjakarta.
- Supatmi, Mamik et.al. 2013. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Susetyo, Widyanto Eko. et.al. (2014). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya”. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol.1, No.1, pp.83-93, ISSN : 1858 – 3199.
- Tim Mitra Bestari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).

- Tartib, Agni Prasetya. 2013. “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung”. *Digital Library*.
- Utomo, Sulistyو Budi. 2010. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya”. *Jurnal dan Publikasi Ilmiah*. Vol 6 No 3, pp: 376 – 393. ISSN: 1829 – 9857.
- Wexley, Kenneth N., dan Gary A. Yuki. 2003. *Psikologi Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Wibawa, I Gusti Agun Ketut Arya dan Ayu Desi Indrawati. (2015). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*, Vol.4, No.1, pp. 246-254, ISSN : 2302-8912.
- Yasa, I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta Utama (2014). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan Kinerja karyawan Pada Karma Jimbaran”. *Jurnal Manajemen*, Vol.3, No.3, pp. 609-623, ISSN : 2302-8912.
- Yunanda, Mega Arum. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol 1 No 1.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr. Guru

Cambodian Islamic Center

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Manajemen Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian sebagai dasar penulisan tesis. Judul dari tesis yang saya mengambil adalah: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA CAAMBODIAN ISLAMIC CENTER (CIC) DI PROVINSI KANDAL, KAMBOJA”**

Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdr dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan dengan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu khawatir akan bermasalah pada pekerjaan karena kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr tidak akan saya berikan kepada pihak-pihak manapun dan data tersebut saya gunakan hanya untuk penyelesaian penelitian ini.

Akhirnya saya mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini. Semoga Bapak/Ibu/Sdr selalu sukses dalam menjalankan tugasnya.

Jember, Juni 2014
Peneliti

Sary Hamply
NIM : 130820101067

IDENTITAS KUESIONER

Nomor Responden :

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Wanita

Umur : tahun

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 Lainnya

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr. Diharapkan kuesioner diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju
S :Setuju
CS :Cukup Setuju
TS :Tidak Setuju
STS :Sangat Tidak Setuju

1-LINGKUNGAN KERJA (X1)

N ^o	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Pelayanan dan penyediaan fasilitas yang diberikan sekolah kepada saya dapat membuat saya mampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan senang bekerja di sekolah.					
2	Kondisi lingkungan fisik sekolah membuat saya mampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan senang bekerja di sekolah.					
3	Hubungan social dengan rekan kerja di sekolah membuat saya mampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan senang bekerja di sekolah					
4	Sifat dan perilaku rekan kerja di sekolah membuat sayamampu bekerja sesuai prosedur yang ada dan senang bekerja di sekolah					

2-KOMPENSASI KERJA (X2)

N ^o	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
Gaji/Upah						
1	Sistem pembayaran gaji atau upah saat ini di sekolah membuat saya senang dan puas bekerja di sekolah					
2	Pembayaran gaji atau upah yang dilakukan sekolah tepat waktu					
Insentif						
3	Sekolah tempat saya bekerja memberikan pembayaran insentif kepada guru yang berprestasi					
4	Insentif yang diberikan sekolah mampu membuat saya senang dan puas untuk bekerja lebih giat lagi					
Tunjangan						
5	Sekolah tempat saya bekerja memberikan tunjangan (berupa tunjangan uang cuti, kesehatan, keselamatan,) kepada guru.					

3-KEPUASAN KERJA (Z)

N ^o	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa cocok dengan program dan tugas-tugas yang saya jalani di sekolah sesuai dengan apa yang saya harapkan					
2	Pembayaran gaji yang saya terima membuat saya senang dan puas bekerja di sekolah					
3	Sayamerasa cocok dengan rekan-rekan kerja yang sayakenal di sekolah sesuai dengan apa yang sayaharapkan					
4	Sayamerasa senang dengankondisi kerja dan lingkungan kerja yang adasekarang					

4-KINERJA GURU (Y)

N ^o	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
Kuantitas						
1	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standard					
2	Pekerjaan yang guru hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sekolah					
Kualitas						
3	Guru dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
Keandalan						
4	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sayasesuai dengan yang ditentukan					
Kehadiran						
5	Guru masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sekolah.					
Kemampuan kerja sama						
6	Guru mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					



Kuesioner

1. Bagaimana pendapat/angapan anda terhadap lingkungan kerja pada CIC di provinsi Kandal, Kamboja?

.....
.....
.....
.....
.....

2. Bagaimana pendapat/angapan anda terhadap kompensasi pada CIC di provinsi Kandal, Kamboja?

.....
.....
.....
.....
.....

3. Bagaimana pendapat/angapan anda terhadap kepuasan kerja anda pada CIC di provinsi Kandal Kamboja?

.....
.....
.....
.....

4. Bagaimana pendapat/angapan anda terhadap kinerja guru pada CIC di provinsi Kandal, Kamboja?

.....
.....
.....
.....

សំនួរកិច្ចការសិក្សាប្រាជ្ញាស្រាវ

គោរពជូន

លោកគ្រូ គូននៃមជ្ឈមណ្ឌលឥស្លាមកម្ពុជា

ខ្ញុំបាទជានិសិត្យថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ផ្នែកគ្រប់គ្រង នៃសាកលវិទ្យាល័យ ជេមបើរ ដែលកំពុងចុះកម្មសិក្សា ក៏ដូចជា មូលដ្ឋាននៃការចងក្រងសារណាបទ ។ ចំនងជើងនៃសារណាបទដែលខ្ញុំបានជ្រើសរើស គឺ ឥទ្ធិពលនៃបរិស្ថានការងារ ប្រាក់បៀវត្ស និងរង្វាន់ ជាមួយអន្តរាគមន៍នៃសេចក្តីពេញចិត្តការងារ ចំពោះកិច្ចដំណើរការការងាររបស់គ្រូ គូន នៃមជ្ឈមណ្ឌលឥស្លាមកម្ពុជា នៅខេត្តកណ្តាល ប្រទេសកម្ពុជា ។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ យើងខ្ញុំសូមស្នើសុំលោកគ្រូ គូន ដោយក្តីគោរព ដើម្បីចូលរួមសហការណ៍ ក្នុងការបំពេញទម្រង់បញ្ជីសំនួរ ដោយផ្អែកទៅនឹងអ្វីដែលមាន ជាក់ស្តែង ។ សូមលោកគ្រូ គូន កុំមានក្តីព្រួយបារម្ភ ថានឹងមានបញ្ហាទៅលើការងារ ពីព្រោះថា គំនិត មតិ អត្តសញ្ញាណរបស់លោកគ្រូ គូន ខ្ញុំនឹងមិនផ្តល់អោយភាគីណាឡើយ ខ្ញុំគ្រាន់តែ ធ្វើការប្រើប្រាស់ ដើម្បីបំពេញកិច្ចការស្រាវជ្រាវតែប៉ុណ្ណោះ ។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ សម្រាប់ការជួយ និងចូលរួម សហការណ៍របស់គ្រូ គូន ដែលបានចំណាយពេលវេលា ដើម្បីបំពេញបញ្ជីសំនួរ ។ សង្ឃឹមថា លោកគ្រូ គូន តែងតែទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន ។

ជេមបើរ ថ្ងៃទី ២០ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៥
អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ

សារី ហាំពី
អត្តលេខ : 130820101067

អត្តសញ្ញាណអ្នកបំពេញ

លេខសំគាល់ :
 ឈ្មោះ :
 ភេទ : ប្រុស ស្រី
 អាយុ :ឆ្នាំ
 កំរិតសិក្សាចុងក្រោយ : បាក់ឌុប បរិ.រង បរិ អនុ ផ្សេង
 តួនាទី :

លំណែនាំក្នុងការបំពេញ

គូសសញ្ញា (✓) ក្នុងកូលោនចម្លើយចំនោម ៥ ដល់ ១ ដែលសមស្របនឹងគំនិត មតិ របស់គ្រូ
 តូន។ សង្ឃឹមថា គ្រូ តូននឹងបំពេញដោយក្តីស្មោះត្រង់ តាមការយល់ឃើញដែលមានជាកស្តែង ។
 កំណត់សម្គាល់៖

- ៥ : ពិតជាយល់ស្របណាស់ (យល់ស្របយ៉ាងខ្លាំង) ៤ : យល់ស្រប
- ៣ : អព្យាក្រឹត្យ ២ : មិនយល់ស្រប
- ១ : ពិតជាមិនយល់ស្រប (មិនយល់ស្របដាច់ខាត)

១-បរិស្ថានការងារ (X1)

ល.រ	សំនេរ	៥	៤	៣	២	១
១	សេវាកម្ម និងការផ្គត់ផ្គង់សំភារៈ ដែលផ្តល់ដោយសាលា សម្រាប់ខ្ញុំ អាចធ្វើអោយខ្ញុំមានសមត្ថភាពធ្វើការ បាន ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែលមាន និងរីករាយធ្វើការ នៅក្នុងសាលា ។					
២	ស្ថានភាពបរិស្ថានសាលា ធ្វើអោយខ្ញុំមានសមត្ថភាពធ្វើការ សមស្របទៅនឹងទម្រង់ការដែលមាន និងរីករាយធ្វើការនៅ ក្នុងសាលា ។					
៣	ទំនាក់ទំនងសង្គម ជាមួយមិត្តរួមការងារនៅសាលា ធ្វើអោយ ខ្ញុំ អាចធ្វើការស្របតាមទម្រង់ការដែលមាន និងរីករាយ ធ្វើការនៅក្នុងសាលា ។					
៤	អត្តចរិត និងទង្វើរបស់មិត្តរួមការងារនៅក្នុងសាលា ធ្វើអោយខ្ញុំ អាចធ្វើការសមស្របតាមនីតិវិធីដែលមាន និងរីករាយធ្វើការនៅក្នុងសាលា ។					

២-ប្រាក់បៀវត្ស និងរង្វាន់តបស្នង (X2)

ល.រ	សំនេរ	៥	៤	៣	២	១
ប្រាក់បៀវត្ស ឬថ្លៃឈ្នួល						
១	ប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់បៀវត្ស នៅសាលានាពេលនេះ ធ្វើអោយខ្ញុំរីករាយ និងពេញចិត្តធ្វើការនៅក្នុងសាលា ។					
២	ការទូទាត់ប្រាក់បៀវត្ស ឬថ្លៃឈ្នួលដែលប្រព្រឹត្តិដោយសាលា ទៀងទាត់ពេលវេលា ។					
រង្វាន់ ឬគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត						
៣	សាលាបានផ្តល់នូវរង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនគ្រូ គូន ដែលបានសម្រេចលទ្ធផល ។					
៤	រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដែលផ្តល់ដោយសាលា អាចធ្វើអោយខ្ញុំរីករាយ និងពេញចិត្ត ដើម្បីធ្វើការសកម្មលើសមុន					
ការឧបត្ថម្ភបន្ថែម						
៥	សាលាបានផ្តល់នូវការឧបត្ថម្ភបន្ថែម (ទម្រង់ជាប្រាក់ សម្រាកវិស្សមកាល, សេវាសុខភាព, ...) ជូនគ្រូ គូន					

៣-សេចក្តីពេញចិត្តការងារ (Z)

ល.រ	សំនេរ	៥	៤	៣	២	១
១	ខ្ញុំមានអារម្មណ៍សមស្របជាមួយផែនការ និងកិច្ចការ ដែលខ្ញុំកំពុងដំណើរការនៅសាលា ស្របជាមួយនឹងអ្វីដែលខ្ញុំបានរំពឹងទុក ។					
២	ការទូទាត់ប្រាក់ខែ ឬថ្លៃឈ្នួលដែលខ្ញុំបានទទួល ធ្វើអោយខ្ញុំរីករាយ និងពេញចិត្តធ្វើការនៅសាលា ។					
៣	ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ស្និទ្ធស្នាលជាមួយចិត្តរួមការងារ ដែលខ្ញុំស្គាល់ស្របជាមួយនឹងអ្វីដែលខ្ញុំបានរំពឹងទុក ។					

៤	ខ្ញុំមានអារម្មណ៍សប្បាយរីករាយជាមួយនឹងស្ថានភាពការងារ និងបរិស្ថានការងារសាលា នាពេលបច្ចុប្បន្ន ។					
---	---	--	--	--	--	--

៤-ដំណើរការការងារគ្រូ គូន (Y)

ល.រ	សំណួរ	៥	៤	៣	២	១
	បរិមាណការងារ					
១	គ្រូ គូន មានសមត្ថភាពបំពេញការងារលើសពីការកំណត់នៃស្តង់ដារ					
	គុណភាពការងារ					
២	គ្រូ គូន អាចបំពេញរាល់ការងារ បានល្អត្រឹមត្រូវ និងរៀបរយ ។					
	ទំនុកចិត្ត (ទំនួលខុសត្រូវ)					
៣	ការងារគ្រូ គូនមិនដែលត្រូវបានស្តីបន្ទោសពីថ្នាក់លើ ។					
	វត្តមាន					
៤	គ្រូ គូនចូល និងចេញធ្វើការងារស្របតាមពេលវេលា ដែលបានកំណត់ដោយសាលា ។					
	សមត្ថភាពសហការណ៍ការងារ					
៥	គ្រូ គូនយកចិត្តទុកដាក់សហការណ៍គ្នាជាមួយដៃគូ មិត្តរួមការងារ ក្នុងការបំពេញការងារ ។					

សំណួរ

១-តើគ្រូ គួន យល់ឃើញយ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះបរិស្ថានការងារ នៅមជ្ឈមណ្ឌលឥស្លាមកម្ពុជា?

.....
.....
.....
.....
.....

២-តើគ្រូ គួន យល់ឃើញយ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះប្រាក់បៀវត្ស និងរង្វាន់ នៅមជ្ឈមណ្ឌល?

.....
.....
.....
.....
.....

៣-តើគ្រូ គួន យល់ឃើញយ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះសេចក្តីពេញចិត្តការងារគ្រូ គួន នៅសាលានេះ?

.....
.....
.....
.....
.....

៤-តើលោកគិតយ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះកិច្ចដំណើរការការងារគ្រូ គួននៅមជ្ឈមណ្ឌល?

.....
.....
.....
.....
.....

**LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN
METHOD SUCCESSIVE INTERVAL**

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
1	5	4	4	4	3	3	4	3	3
2	4	3	3	4	4	3	5	3	3
3	4	3	4	4	5	3	5	4	3
4	4	4	4	5	3	3	4	3	3
5	5	5	4	5	3	3	4	3	3
6	4	3	3	3	4	4	5	5	3
7	5	5	4	5	5	5	5	5	3
8	4	4	4	5	4	3	4	3	3
9	5	4	4	5	5	3	4	5	3
10	3	4	4	4	5	5	5	5	4
11	4	5	5	4	5	5	4	5	4
12	5	4	5	5	3	3	4	3	3
13	5	4	5	5	5	4	5	5	3
14	3	3	3	4	4	3	4	3	3
15	4	3	4	5	3	4	4	4	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	4	3	4	4	3	3	4	4	3
18	5	5	4	5	4	3	3	4	3
19	4	4	5	5	5	5	5	5	4
20	4	3	4	4	3	3	4	3	3
21	5	5	5	4	5	4	5	5	3
22	5	4	5	5	5	5	5	4	3
23	3	3	3	4	3	3	4	3	3
24	4	4	3	4	5	3	5	3	3
25	4	4	5	5	5	4	4	4	3
26	5	5	4	5	5	3	4	4	3
27	4	3	4	4	3	3	4	3	3
28	4	4	4	5	3	3	4	3	3
29	5	4	5	5	5	4	5	5	3
30	4	3	4	4	4	3	5	3	3
31	5	4	5	5	5	4	5	4	4
32	3	3	3	4	3	3	5	4	3
33	4	3	4	3	5	4	5	3	3
34	4	4	4	5	5	5	4	5	3
35	5	4	5	5	5	5	5	5	4
36	4	4	5	4	5	4	5	5	4
37	5	5	5	5	3	3	4	3	3
38	3	3	4	4	3	3	4	3	3
39	4	4	5	4	5	5	4	5	3
40	5	4	5	5	5	5	5	5	3
41	4	5	4	4	4	4	4	4	3
42	4	4	5	5	5	5	5	5	4
43	4	3	4	4	4	3	4	4	3
44	4	3	3	4	5	5	5	5	4
45	4	5	4	4	5	5	5	4	3
46	3	3	3	4	4	4	4	3	3

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	4	4	4	3	3	3	4	3	4
2	4	4	5	4	4	3	4	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	3	4	4	5	3	3
5	4	4	5	4	4	5	5	3	4
6	5	4	4	4	3	4	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	3	4	4	3	4
9	4	3	4	4	4	4	5	4	4
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5
11	5	4	5	4	4	4	5	4	5
12	4	3	4	4	4	3	5	5	5
13	5	4	4	5	5	4	4	5	5
14	4	3	3	3	4	3	4	3	4
15	5	4	4	4	4	4	4	3	4
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	4	3	4	3	4	3	4	3	3
18	4	5	5	4	5	4	5	4	5
19	5	4	5	5	4	5	4	5	5
20	3	3	4	3	3	4	4	3	3
21	4	5	5	4	5	4	5	4	4
22	4	3	4	4	5	4	5	5	5
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4
24	5	4	5	4	4	3	5	4	4
25	5	4	5	5	5	5	4	5	5
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4
28	4	4	4	5	4	3	4	4	4
29	5	4	5	5	4	5	5	5	5
30	5	5	4	4	3	4	3	4	4
31	5	5	5	5	5	4	5	4	5
32	4	4	5	4	4	3	4	4	4
33	5	4	5	4	4	4	5	4	5
34	4	4	5	4	5	4	4	3	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5
37	4	3	4	4	4	4	3	3	4
38	4	3	4	3	4	3	4	3	5
39	5	5	5	4	5	4	4	4	5
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5
41	4	4	4	3	4	4	4	3	3
42	5	4	5	5	5	5	5	4	5
43	4	3	4	3	4	4	3	3	4
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5
45	5	4	5	5	5	5	5	4	5
46	3	3	4	3	4	4	4	3	4

NO	Successive Interval					X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5					
1		5	4	4	4	3	3	4	3	3
2	2,336441		1	1	2,458022	1,887383	1	4,197666	1	1
3	2,336441		1	2,224201	2,458022	2,977602	1	4,197666	2,019256	1
4	2,336441	2,224564	2,224201	3,927175		1	1	2,674534	1	1
5	3,705352	3,387756	2,224201	3,927175		1	1	2,674534	1	1
6	2,336441		1	1	1	1,887383	2,080415	4,197666	3,053719	1
7	3,705352	3,387756	2,224201	3,927175	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719		1
8	2,336441	2,224564	2,224201	3,927175	1,887383		1	2,674534	1	1
9	3,705352	2,224564	2,224201	3,927175	2,977602		1	2,674534	3,053719	1
10		1	2,224564	2,224201	2,458022	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719	2,749762
11	2,336441	3,387756	3,512156	2,458022	2,977602	3,034655	2,674534	3,053719		2,749762
12	3,705352	2,224564	3,512156	3,927175		1	1	2,674534	1	1
13	3,705352	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	2,080415	4,197666	3,053719		1
14		1	1	1	2,458022	1,887383		1	2,674534	1
15	2,336441		1	2,224201	3,927175		1	2,080415	2,674534	2,019256
16	3,705352	3,387756	3,512156	3,927175	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719		2,749762
17	2,336441		1	2,224201	2,458022		1	1	2,674534	2,019256
18	3,705352	3,387756	2,224201	3,927175	1,887383		1	1	2,019256	
19	2,336441	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719		2,749762
20	2,336441		1	2,224201	2,458022		1	1	2,674534	1
21	3,705352	3,387756	3,512156	2,458022	2,977602	2,080415	4,197666	3,053719		1
22	3,705352	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	3,034655	4,197666	2,019256		1
23		1	1	1	2,458022		1	1	2,674534	1
24	2,336441	2,224564		1	2,458022	2,977602		1	4,197666	1
25	2,336441	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	2,080415	2,674534	2,019256		1
26	3,705352	3,387756	2,224201	3,927175	2,977602		1	2,674534	2,019256	1
27	2,336441		1	2,224201	2,458022		1	1	2,674534	1
28	2,336441	2,224564	2,224201	3,927175		1	1	2,674534	1	1
29	3,705352	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	2,080415	4,197666	3,053719		1
30	2,336441		1	2,224201	2,458022	1,887383		1	4,197666	1
31	3,705352	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	2,080415	4,197666	2,019256		2,749762
32		1	1	1	2,458022		1	1	4,197666	2,019256
33	2,336441		1	2,224201		1	2,977602	2,080415	4,197666	1
34	2,336441	2,224564	2,224201	3,927175	2,977602	3,034655	2,674534	3,053719		1
35	3,705352	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719		2,749762
36	2,336441	2,224564	3,512156	2,458022	2,977602	2,080415	4,197666	3,053719		2,749762
37	3,705352	3,387756	3,512156	3,927175		1	1	2,674534	1	1
38		1	1	2,224201	2,458022		1	1	2,674534	1
39	2,336441	2,224564	3,512156	2,458022	2,977602	3,034655	2,674534	3,053719		1
40	3,705352	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719		1
41	2,336441	3,387756	2,224201	2,458022	1,887383	2,080415	2,674534	2,019256		1
42	2,336441	2,224564	3,512156	3,927175	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719		2,749762
43	2,336441		1	2,224201	2,458022	1,887383		1	2,674534	2,019256
44	2,336441		1	1	2,458022	2,977602	3,034655	4,197666	3,053719	2,749762
45	2,336441	3,387756	2,224201	2,458022	2,977602	3,034655	4,197666	2,019256		1
46		1	1	1	2,458022	1,887383	2,080415	2,674534	1	1

NO	Successive Interval					Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4						
1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	
2	2,301357	2,194379	3,89171	2,162711	2,301709	1	2,308298	2,148803	2,183661	
3	3,719837	2,194379	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	3,698995	2,148803	3,555496	
4	2,301357	1	2,425349	1	2,301709	2,249713	3,698995	1	1	
5	2,301357	2,194379	3,89171	2,162711	2,301709	3,535554	3,698995	1	2,183661	
6	3,719837	2,194379	2,425349	2,162711	1	2,249713	2,308298	2,148803	3,555496	
7	3,719837	3,367942	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	3,698995	3,273563	3,555496	
8	2,301357	1	2,425349	2,162711	1	2,249713	2,308298	1	2,183661	
9	2,301357	1	2,425349	2,162711	2,301709	2,249713	3,698995	2,148803	2,183661	
10	3,719837	2,194379	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	3,698995	2,148803	3,555496	
11	3,719837	2,194379	3,89171	2,162711	2,301709	2,249713	3,698995	2,148803	3,555496	
12	2,301357	1	2,425349	2,162711	2,301709	1	3,698995	3,273563	3,555496	
13	3,719837	2,194379	2,425349	3,405878	3,670412	2,249713	2,308298	3,273563	3,555496	
14	2,301357	1	1	1	2,301709	1	2,308298	1	2,183661	
15	3,719837	2,194379	2,425349	2,162711	2,301709	2,249713	2,308298	1	2,183661	
16	3,719837	3,367942	3,89171	3,405878	2,301709	3,535554	3,698995	3,273563	3,555496	
17	2,301357	1	2,425349	1	2,301709	1	2,308298	1	1	
18	2,301357	3,367942	3,89171	2,162711	3,670412	2,249713	3,698995	2,148803	3,555496	
19	3,719837	2,194379	3,89171	3,405878	2,301709	3,535554	2,308298	3,273563	3,555496	
20	1	1	2,425349	1	1	2,249713	2,308298	1	1	
21	2,301357	3,367942	3,89171	2,162711	3,670412	2,249713	3,698995	2,148803	2,183661	
22	2,301357	1	2,425349	2,162711	3,670412	2,249713	3,698995	3,273563	3,555496	
23	1	1	1	1	2,301709	1	1	1	2,183661	
24	3,719837	2,194379	3,89171	2,162711	2,301709	1	3,698995	2,148803	2,183661	
25	3,719837	2,194379	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	2,308298	3,273563	3,555496	
26	3,719837	3,367942	2,425349	3,405878	3,670412	2,249713	3,698995	3,273563	3,555496	
27	2,301357	1	2,425349	2,162711	1	2,249713	2,308298	1	2,183661	
28	2,301357	2,194379	2,425349	3,405878	2,301709	1	2,308298	2,148803	2,183661	
29	3,719837	2,194379	3,89171	3,405878	2,301709	3,535554	3,698995	3,273563	3,555496	
30	3,719837	3,367942	2,425349	2,162711	1	2,249713	1	2,148803	2,183661	
31	3,719837	3,367942	3,89171	3,405878	3,670412	2,249713	3,698995	2,148803	3,555496	
32	2,301357	2,194379	3,89171	2,162711	2,301709	1	2,308298	2,148803	2,183661	
33	3,719837	2,194379	3,89171	2,162711	2,301709	2,249713	3,698995	2,148803	3,555496	
34	2,301357	2,194379	3,89171	2,162711	3,670412	2,249713	2,308298	1	2,183661	
35	3,719837	3,367942	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	3,698995	3,273563	3,555496	
36	3,719837	3,367942	2,425349	3,405878	3,670412	3,535554	2,308298	3,273563	3,555496	
37	2,301357	1	2,425349	2,162711	2,301709	2,249713	1	1	2,183661	
38	2,301357	1	2,425349	1	2,301709	1	2,308298	1	3,555496	
39	3,719837	3,367942	3,89171	2,162711	3,670412	2,249713	2,308298	2,148803	3,555496	
40	3,719837	3,367942	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	2,308298	3,273563	3,555496	
41	2,301357	2,194379	2,425349	1	2,301709	2,249713	2,308298	1	1	
42	3,719837	2,194379	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	3,698995	2,148803	3,555496	
43	2,301357	1	2,425349	1	2,301709	2,249713	1	1	2,183661	
44	3,719837	3,367942	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	2,308298	3,273563	3,555496	
45	3,719837	2,194379	3,89171	3,405878	3,670412	3,535554	3,698995	2,148803	3,555496	
46	1	1	2,425349	1	2,301709	2,249713	2,308298	1	2,183661	

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.675**	.660**	.658**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X.1.2	Pearson Correlation	.675**	1	.573**	.567**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X.1.3	Pearson Correlation	.660**	.573**	1	.575**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X.1.4	Pearson Correlation	.658**	.567**	.575**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
XT.1	Pearson Correlation	.869**	.813**	.830**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.704**	.571**	.700**	.577**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X.2.2	Pearson Correlation	.704**	1	.487**	.746**	.569**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X.2.3	Pearson Correlation	.571**	.487**	1	.443**	.410**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.005	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X.2.4	Pearson Correlation	.700**	.746**	.443**	1	.508**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X.2.5	Pearson Correlation	.577**	.569**	.410**	.508**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
XT.2	Pearson Correlation	.839**	.862**	.757**	.834**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	ZT
Z.1	Pearson Correlation	1	.703**	.596**	.753**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Z.2	Pearson Correlation	.703**	1	.655**	.654**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Z.3	Pearson Correlation	.596**	.655**	1	.595**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Z.4	Pearson Correlation	.753**	.654**	.595**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
ZT	Pearson Correlation	.860**	.857**	.804**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.429**	.419**	.514**	.549**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.003	.004	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.429**	1	.347*	.468**	.498**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.003		.018	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.419**	.347*	1	.422**	.443**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.004	.018		.004	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.514**	.468**	.422**	1	.741**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.549**	.498**	.443**	.741**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
YT	Pearson Correlation	.764**	.720**	.661**	.817**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=Y Z X.1 X.2

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	Lingkungan kerja	Kompensasi
N		46	46	46	46
Normal Parameters ^a	Mean	2.5813	2.6706	2.5963	2.1951
	Std. Deviation	.67505	.76118	.76023	.67951
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.150	.151	.116
	Positive	.154	.144	.151	.116
	Negative	-.172	-.150	-.137	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.165	1.015	1.026	.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132	.255	.243	.566

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y Z X.1 X.2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	46	1.50	3.55	2.5813	.67505
Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	46	1.00	3.75	2.6706	.76118
Lingkungan kerja	46	1.33	4.25	2.5963	.76023
Kompensasi	46	1.33	3.20	2.1951	.67951
Valid N (listwise)	46				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X.1 X.2

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	2.6706	.76118	46
Lingkungan kerja	2.5963	.76023	46
Kompensasi	2.1951	.67951	46

Correlations

		Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	Lingkungan kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	1.000	.464	.775
	Lingkungan kerja	.464	1.000	.362
	Kompensasi	.775	.362	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja		.001	.000
	Lingkungan kerja	.001		.007
	Kompensasi	.000	.007	
N	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	46	46	46
	Lingkungan kerja	46	46	46
	Kompensasi	46	46	46

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lingkungan kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.623	.46706

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.693	2	8.346	38.260	.000 ^a
	Residual	9.380	43	.218		
	Total	26.073	45			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.402	.289		1.392	.171		
	Lingkungan kerja	.212	.098	.212	2.157	.037	.869	1.151
	Kompensasi	.783	.110	.699	7.123	.000	.869	1.151

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan kerja	Kompensasi
1	1	2.910	1.000	.01	.01	.01
	2	.053	7.443	.02	.50	.83
	3	.038	8.784	.97	.49	.16

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

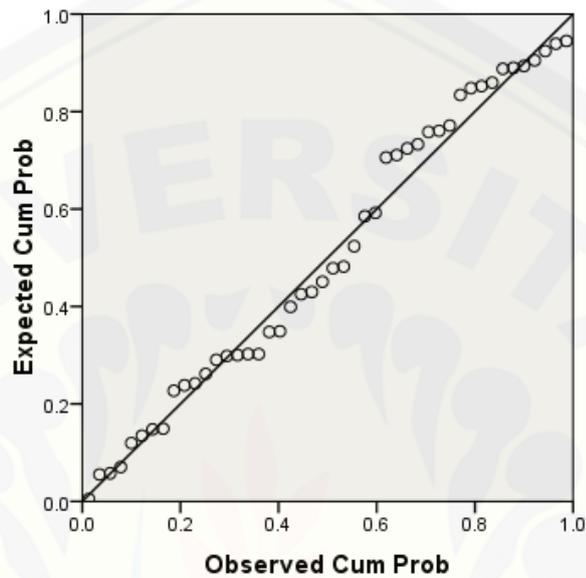
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.7362	3.8078	2.6706	.60905	46
Std. Predicted Value	-1.534	1.867	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.075	.178	.116	.028	46
Adjusted Predicted Value	1.8104	3.8171	2.6708	.60819	46
Residual	-1.20926	.74587	.00000	.45657	46
Std. Residual	-2.589	1.597	.000	.978	46
Stud. Residual	-2.650	1.685	.000	1.008	46
Deleted Residual	-1.26700	.83045	-.00017	.48530	46
Stud. Deleted Residual	-2.863	1.723	-.004	1.027	46
Mahal. Distance	.174	5.592	1.957	1.429	46
Cook's Distance	.000	.112	.021	.027	46
Centered Leverage Value	.004	.124	.043	.032	46

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

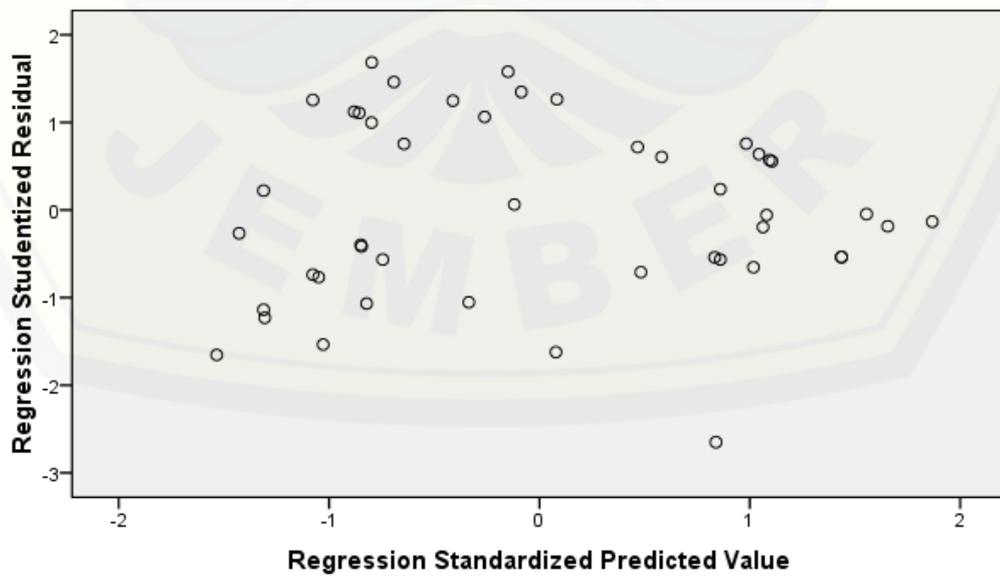
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	2.5813	.67505	46
Lingkungan kerja	2.5963	.76023	46
Kompensasi	2.1951	.67951	46

Correlations

		Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	Lingkungan kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	1.000	.571	.782
	Lingkungan kerja	.571	1.000	.362
	Kompensasi	.782	.362	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	.	.000	.000
	Lingkungan kerja	.000	.	.007
	Kompensasi	.000	.007	.
N	Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	46	46	46
	Lingkungan kerja	46	46	46
	Kompensasi	46	46	46

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lingkungan kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.694	.37349

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.508	2	7.254	52.003	.000 ^a
	Residual	5.998	43	.139		
	Total	20.506	45			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.373	.231		1.613	.114		
	Lingkungan kerja	.294	.079	.331	3.746	.001	.869	1.151
	Kompensasi	.658	.088	.662	7.488	.000	.869	1.151

a. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan kerja	Kompensasi
1	1	2.910	1.000	.01	.01	.01
	2	.053	7.443	.02	.50	.83
	3	.038	8.784	.97	.49	.16

a. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

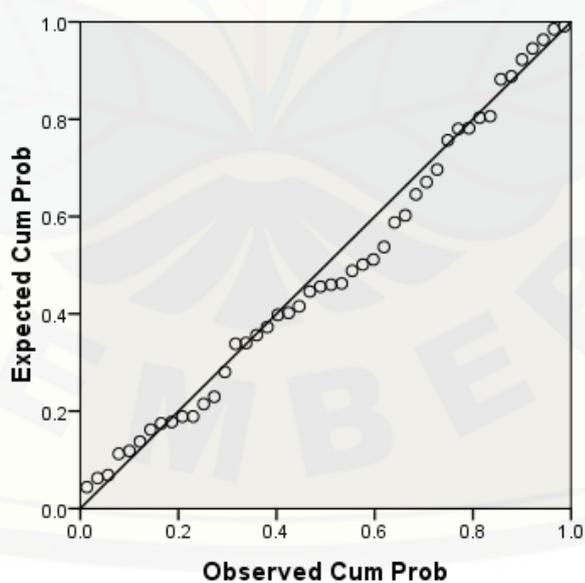
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.6527	3.7292	2.5813	.56780	46
Std. Predicted Value	-1.635	2.022	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.060	.143	.093	.022	46
Adjusted Predicted Value	1.6685	3.7824	2.5798	.57081	46
Residual	-.63797	.88583	.00000	.36509	46
Std. Residual	-1.708	2.372	.000	.978	46
Stud. Residual	-1.730	2.418	.002	1.011	46
Deleted Residual	-.66831	.92107	.00143	.39084	46
Stud. Deleted Residual	-1.773	2.571	.008	1.033	46
Mahal. Distance	.174	5.592	1.957	1.429	46
Cook's Distance	.000	.197	.024	.039	46
Centered Leverage Value	.004	.124	.043	.032	46

a. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

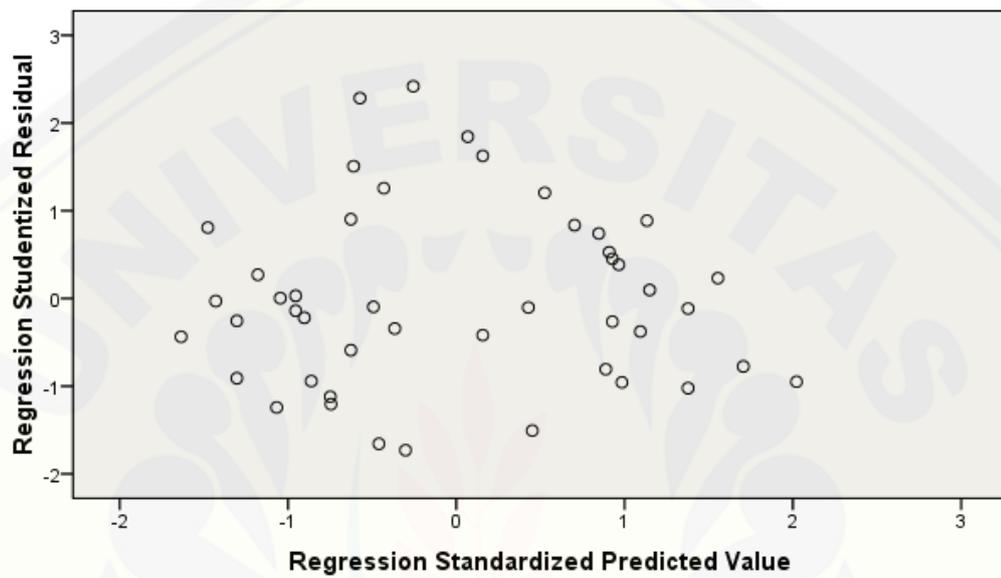
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	2.5813	.67505	46
Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	2.6706	.76118	46

Correlations

		Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja
Pearson Correlation	Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	1.000	.819
	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	.819	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	.	.000
	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	.000	.
N	Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	46	46
	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	46	46

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.664	.39140

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

b. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.765	1	13.765	89.854	.000 ^a
	Residual	6.741	44	.153		
	Total	20.506	45			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

b. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

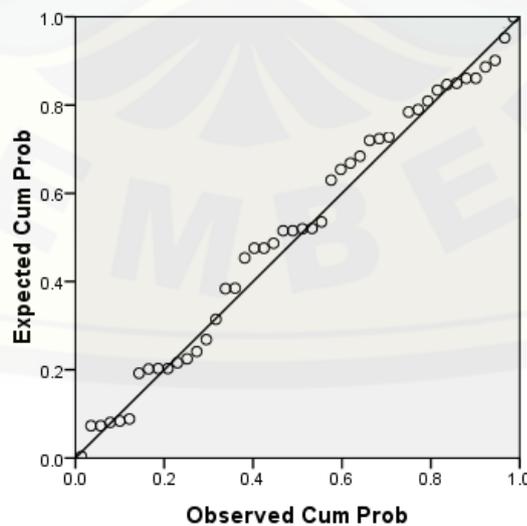
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.641	.213		3.013	.004
	Kepuasan kerja guru di CIC, Kandal, Kamboja	.727	.077	.819	9.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja guru di CIC, Kandal, Kamboja



LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

