

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Era Covid-19

Ranggi Rahadian Wisnu Utama¹, Tiarapuspa², Ikhwan HS³

^{1,3}Universitas Terbuka

Abstrak

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 101 responden melalui penyebaran kuisioner via google-form. Variabel independent dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan variabel dependent adalah kinerja. Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisa data statistik deskriptif (rata-rata) dan analysis structural equation model (SEM). Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan intervening variable pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan dan kinerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja di yayasan pendidikan yang menerapkan hal ini dapat menjadi dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, damai dan selaras agar tujuan dari yayasan dapat tercapai dengan maksimal ketika lingkungan kerja sangat mendukung terbukti mampu mengikat kinerja dan kedua hal tersebut baik lingkungan kerja dan kinerja juga dapat atau mampu dilalui melalui kepuasan secara tidak langsung.

Keywords: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, Pemerintah Indonesia bersama Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19). Kebijakan tersebut mewajibkan para Tenaga Pendidik dan siswa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar secara daring, sehingga Tenaga Pendidik harus bisa membiasakan diri dengan lingkungan kerja yang baru, yaitu bekerja dari rumah masing-masing.

Penelitian yang dilakukan oleh Zuhdi dan Dobson (2021) menjelaskan masalah utama dalam dunia pendidikan di masa pandemi adalah banyak Tenaga Pendidik hanya memindahkan metode mengajar tatap muka ke ranah online, yang hasilnya berantakan. Banyak dari mereka tidak dilatih untuk menyerahkan tanggung jawab pembelajaran secara penuh pada Peserta Didik saat kondisi normal, apalagi ketika kelas dilaksanakan secara online. Mereka kesulitan menarik atensi Peserta Didik melalui kelas Zoom dan terkadang hanya via WhatsApp, bahkan lebih kesulitan lagi mengevaluasi apakah Peserta Didik benar-benar belajar.

Pada akhirnya, banyak dari mereka yang memilih untuk sekadar memberikan tugas mingguan dan berharap mereka belajar secara mandiri di rumah masing-masing.

Pandemi saat ini juga membuat ekonomi mengalami penurunan yang membuat finansial Yayasan Pendidikan memiliki dampak signifikan. Berdasarkan data yang diperoleh Sindo (2020) Sebanyak 56% Yayasan Pendidikan di Indonesia mengalami kesulitan keuangan karena wabah Virus Corona yang dikarenakan sejumlah orang tua siswa mengalami masalah keuangan yang berkorelasi dengan kemampuan membayar iuran Sekolah. Sehingga memberikan dampak lanjutan seperti keterlambatan pemberian kompensasi Tenaga Pendidik hingga minimnya dana kegiatan akademik lainnya.

Kepuasan Tenaga Pendidik pada kondisi pembelajaran saat ini juga penting di perhatikan, karena pada umumnya seseorang yang bekerja akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan apabila pekerjaan tersebut telah tercapai. Kepuasan merupakan keadaan emosional yang dapat dilihat sebagai kondisi mental dari merasa nyaman dalam situasi, tubuh dan pikiran masing-masing individu. Berdasarkan survey kepuasan di

masa pandemi saat ini menurut Nadifah dan Romanti (2021) dalam bidang pendidikan mengalami peningkatan sebesar 0,3 poin menjadi 81,9 terjadi pada kelompok Guru.

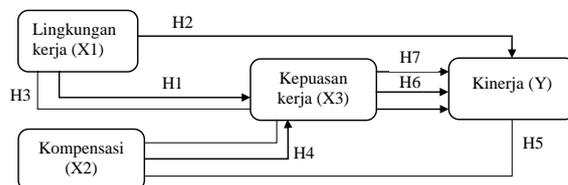
Pengertian Kinerja menurut Raharja et al (2021) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dalam melakukan pembelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi merupakan bagian yang penting dalam menunjang proses pembelajaran. Hasil survey yang diperoleh Sari et al (2022) diketahui bahwa permasalahan banyak terjadi pada Tenaga Pendidik yang belum bisa merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai tugasnya dengan baik, seperti membuat rancangan pembelajaran dalam merencanakan kegiatan belajar-mengajar kepada Peserta Didiknya. Novelti dari penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui gambaran pengaruh kinerja yang di hubungkan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di masa pandemi saat ini yang terjadi di Yayasan Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan pada pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Creswell (2008) Riset kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang memutuskan apa yang harus dipelajari, pertanyaan-pertanyaan sempit, mengumpulkan data yang dapat diukur dari para partisipan. Analisis angka-angka ini menggunakan statistik. Desain penelitian ini menjelaskan langkah-langkah atau dasar penelitian secara detail yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Wening, Al-Khairiyah dan Mutiara Jakarta Utara.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara

mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa maksud memberikan kesimpulan yang berlaku untuk umum. Kerangka berfikir dalam penelitian ini, merujuk pada dimensi masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Berfikir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian analisis dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian, dengan melihat nilai mean dan standard deviation. Pada analisis statistik deskriptif yang diuraikan di bawah ini, nilai mean adalah nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban responden terhadap variabel yang diteliti, sedangkan standard deviation menunjukkan variasi dari jawaban responden. Berikut ini merupakan analisis deskriptif yang menjelaskan nilai mean dan standard deviation adalah sebagai berikut

Tabel 2. Hasil statistik deskriptif variabel lingkungan kerja

| Item Pernyataan | Mean | Standard Deviation |
|--|---------------|--------------------|
| 1. Lingkungan Yayasan memiliki standar kebersihan seperti halaman, toilet, ruangan, kantin | 2,842 | 1,1290 |
| 2. Yayasan mempekerjaakan karyawan untuk selalu membersihkan lingkungan Yayasan maupun sekolah | 2,564 | 1,1867 |
| 3. Setiap ruangan Yayasan dan sekolah memiliki ventilasi udara | 4,000 | 1,1832 |
| 4. Setiap ruangan Yayasan dan sekolah sudah terpasang penerangan ruangan | 3,446 | 1,2687 |
| 5. Setiap ruangan Yayasan dan sekolah memiliki tingkat pencayahan yang cukup dari sinar matahari | 3,337 | 1,3511 |
| 6. Lingkungan Yayasan dan sekolah jauh dari gangguan keramaian lingkungan perumahan dan pasar | 2,743 | 1,2779 |
| 7. Lingkungan Yayasan dan sekolah jauh dari keramaian jalan umum | 2,515 | 1,2459 |
| Rata-rata | 3,0638 | 1,2346 |

Dari hasil data statistik pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk item-item pernyataan variabel Lingkungan Kerja, secara keseluruhan mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,0638. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik dari setiap Yayasan mulai dari

Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok dalam hal lingkungan kerja mereka sudah merasa bahwa lingkungan kerja mereka memiliki tempat yang layak misalnya saja seperti ventilasi udara, penrangan lampu, dan tingkat pencahayaan yang cukup bagi tenaga pendidik di setiap yayasan dan hal itu sudah cukup mewakili lingkungan kerja yang baik tersebut. Nilai standard deviation pada variabel Lingkungan Kerja, adalah 1,2346 dalam hal ini nilai tersebut menyatakan bahwa cenderung kecil dikarenakan nilai standard deviation masih kurang dari nilai mean, sehingga dalam hal ini nilai tersebut mampu merepresentasikan bahwa data yang dikumpulkan cenderung memusat atau dapat dikatakan data yang dikumpulkan baik secara keseluruhan.

Tabel 3. Hasil statistik deskriptif variabel kompensasi

| Item Pernyataan | Mean | Standard Deviation |
|--|---------------|--------------------|
| 1. Tenaga pendidik telah mendapatkan gaji sesuai jam mengajar di sekolah | 2,356 | 0,9336 |
| 2. Tenaga pendidik mendapatkan insentif kinerja | 2,752 | 1,1261 |
| 3. Tenaga pendidik mendapatkan tunjangan hari besar | 2,141 | 0,9036 |
| 4. Tenaga pendidik mendapatkan fasilitas pekerjaan di kantor | 2,644 | 1,2695 |
| Rata-rata | 2,4732 | 1,0582 |

Dari hasil data statistik pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk item-item pernyataan variabel Kompensasi, secara keseluruhan mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,4732. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik dari setiap Yayasan mulai dari Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok dalam hal kompensasi mereka sudah merasakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Yayasan tersebut kepada mereka sudah terbilang cukup misalnya saja seperti mereka sudah mendapatkan gaji sebagai kompensasi dari kerja mereka. Nilai standard deviation pada variabel Kompensasi, adalah 1,0582 dalam hal ini nilai tersebut menyatakan bahwa cenderung cukup kecil dikarenakan nilai standard deviation yang masih kurang dari nilai mean, sehingga dalam

hal ini nilai tersebut cukup mampu merepresentasikan bahwa data yang dikumpulkan cenderung memusat atau dapat dikatakan data yang dikumpulkan baik secara keseluruhan.

Tabel 4. Hasil statistik deskriptif variabel Kinerja

| Item Pernyataan | Mean | Standard Deviation |
|--|---------------|--------------------|
| 1. Saya memiliki kompetensi dan kualifikasi kecakapan sebagai standar bekerja di sekolah | 2,931 | 1,4090 |
| 2. Saya memiliki kemampuan bekerja dengan kualitas sesuai dengan standar mutu pendidikan | 2,693 | 1,1379 |
| 3. Saya dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk menyelesaikan tugas saya sebagai tenaga pendidik | 2,851 | 1,2600 |
| 4. Setiap tugas yang diberikan saya selalu menyelesaikan tepat waktu | 2,574 | 1,1167 |
| 5. Tenaga pendidik dituntut memiliki inisiatif di dalam mengembangkan bahan ajar yang diberikan kepada siswa | 2,832 | 1,4288 |
| 6. Saya selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan | 2,683 | 1,1308 |
| 7. Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat. | 2,921 | 1,0925 |
| 8. Saya memiliki kemampuan kerja sama dengan pimpinan | 2,614 | 1,1830 |
| 9. Saya memiliki Kerjasama dengan siswa di sekolah | 2,713 | 1,1605 |
| 10. Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara aktif dilingkungan sekolah | 2,574 | 1,3516 |
| 11. Saya memiliki kemampuan komunikasi dalam menyampaikan informasi baik kepada pimpinan, rekan sejawat dan siswa. | 2,683 | 1,1656 |
| Rata-rata | 2,7335 | 1,2214 |

Dari hasil data statistik pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk item-item dari pernyataan variabel Kinerja, untuk secara keseluruhan mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,7335. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

kinerja tenaga pendidik dari setiap Yayasan mulai dari Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok dalam hal kinerja mereka sudah memiliki kemampuan selama bekerja di Yayasan tersebut misalnya dengan setiap tenaga pendidik memiliki kerjasama dengan siswa di sekolah, tenaga pendidik dituntut memiliki inisiatif di dalam mengembangkan bahan ajar yang diberikan kepada siswa, tenaga pendidik bekerja secara efisien dan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, kemudian tenaga pendidik juga memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat, dan yang terakhir tenaga pendidik dalam lingkup yayasan tersebut memiliki kompetensi dan kualifikasi kecakapan sebagai standar bekerja di sekolah sehingga mereka memang benar mampu memiliki kinerja yang baik. Nilai standard deviation pada variabel Kinerja, adalah 1,2214 dalam hal ini nilai tersebut menyatakan bahwa cenderung cukup kecil dikarenakan nilai standard deviation yang masih kurang dari nilai mean, sehingga dalam hal ini nilai tersebut cukup mampu merepresentasikan bahwa data yang dikumpulkan cenderung memusat atau dapat dikatakan data yang dikumpulkan baik secara keseluruhan.

Tabel 5. Hasil statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja

| Item Pernyataan | Mean | Standard Deviation |
|--|-------|--------------------|
| 1. Saya merasa puas bisa bekerjasama dengan rekan sejawat | 2,624 | 1,1032 |
| 2. Saya merasa puas bisa berdiskusi dan bertukar pikiran dengan rekan sejawat terkait dengan tugas saya sebagai pendidik | 2,584 | 1,0702 |
| 3. Yayasan menetapkan standar penilaian prestasi kerja | 2,851 | 1,1865 |

| | | |
|---|---------------|---------------|
| kepada tenaga pendidik | | |
| 4. Yayasan memiliki kebijakan reward and punishment terhadap tenaga pendidik | 2,614 | 1,0485 |
| 5. Prestasi kerja tenaga pendidik sudah memenuhi kualifikasi | 2,703 | 1,1794 |
| 6. Tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja berkesempatan mendapatkan promosi jabatan | 2,495 | 1,1102 |
| 7. Yayasan memiliki peraturan dan mekanisme promosi jabatan | 2,277 | 1,0307 |
| Rata-rata | 2,5925 | 1,1041 |

Dari hasil data statistik pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk item-item pernyataan variabel Kepuasan, secara keseluruhan mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,5925. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik dari setiap Yayasan mulai dari Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok dalam hal kepuasan mereka sudah merasakan bahwa selama bekerja di Yayasan tersebut mereka puas bisa berdiskusi, bertukar pikiran, dan bekerjasama dengan rekan sejawat terkait dengan tugas, kemudian misalnya lagi adalah tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja maka berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan kemudian yayasan juga memiliki kebijakan reward and punishment terhadap tenaga pendidik sehingga mereka merasakan kepuasan selama bekerja di lingkup yayasan tersebut. Nilai standard deviation pada variabel Kepuasan, adalah 1,1041 dalam hal ini nilai tersebut menyatakan bahwa cenderung cukup kecil dikarenakan nilai standard deviation yang masih kurang dari nilai mean, sehingga dalam hal ini nilai tersebut cukup mampu merepresentasikan bahwa data yang dikumpulkan cenderung memusat atau dapat dikatakan data yang dikumpulkan baik secara keseluruhan.

Tabel 6. Hasil pengujian hipotesis

| Hipotesis | Coefficient (β) | Sobel Test | p-value | Kesimpulan |
|---|-------------------------|------------|-----------|------------|
| H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja | 0,448 | - | 0,017 | Ho ditolak |
| H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja | 0,552 | - | 0,009 | Ho ditolak |
| H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan | 0,450 | 2,15 27 | 0,0313375 | Ho ditolak |
| H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja | 0,520 | - | 0,014 | Ho ditolak |
| H5 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja | 0,619 | - | 0,006 | Ho ditolak |
| H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan | 0,321 | 2,67 39 | 0,0074967 | Ho ditolak |
| H7: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. | 1,004 | | 0,000 | Ho ditolak |

Pada H1 dapat diketahui bahwa nilai coefficient (β) dari hipotesa kedua yang dapat dilihat dari tabel tersebut adalah sebesar 0,448 dimana hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan benar menyatakan arah yang positif dan baik. Selanjutnya, nilai p-value pada hipotesa yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar $0,017 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak atau dengan kata lain H_a gagal ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan. Artinya adalah semakin baik Lingkungan Kerja yang diciptakan oleh Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok, menjadikan hal ini dapat berpengaruh terhadap tenaga pendidik yang merasakan kepuasan jika lingkungan kerja mereka dikelola oleh Yayasan dengan baik dan benar. Misalnya saja kepuasan yang merak bisa rasakan apabila lingkungan kerja mendukung adalah tenaga pendidik merasa puas bisa bekerja sama dengan rekan sejawat karena lingkungan kerja yang tercipta dari ketiga Yayasan tersebut baik.

Kemudian pada H2 dapat diketahui bahwa nilai coefficient (β) dari hipotesa kedua yang dapat dilihat dari tabel tersebut adalah sebesar 0,552 dimana hal ini menunjukkan

bahwa arah dari keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja benar menyatakan arah yang positif dan baik. Selanjutnya, nilai p-value pada hipotesa yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar $0,009 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak atau dengan kata lain H_a gagal ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Artinya adalah semakin baik Lingkungan Kerja yang diciptakan oleh Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok, menjadikan hal ini dapat berpengaruh terhadap tenaga pendidik yang merasakan Kinerja jika lingkungan kerja mereka dikelola oleh Yayasan dengan baik dan benar.

Pada H3 dapat diketahui bahwa nilai coefficient (β) dari hipotesa ketiga yang dapat dilihat dari tabel tersebut adalah sebesar 0,450 dan nilai *sobel test* yang dihasilkan sebesar 2,1527 dimana hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja benar menyatakan arah yang positif dan baik. Selanjutnya, nilai p-value pada hipotesa yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar $0,0313375 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan. Artinya adalah semakin baik Lingkungan Kerja yang diciptakan oleh Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok maka hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka selama bekerja di Yayasan tersebut melalui kepuasan khususnya untuk para tenaga pendidik, selain itu secara tidak langsung juga nantinya hal ini dapat berdampak juga pada kepuasan serta kenyamanan siswa yang mendapat pelayanan yang baik dari setiap tenaga pendidik karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang mampu kinerja menjadi lebih baik lagi yang diwujudkan melalui kepuasan setiap tenaga pendidik di ketiga Yayasan tersebut.

Sedangkan H4 dapat diketahui bahwa nilai coefficient (β) dari hipotesa ketiga yang dapat dilihat dari tabel tersebut adalah sebesar 0,520 dimana hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan Kompensasi terhadap

Kepuasan benar menyatakan arah yang positif dan baik. Selanjutnya, nilai p-value pada hipotesa yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar $0,014 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak atau dengan kata lain H_a gagal ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan. Artinya adalah semakin baik Kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok, menjadikan hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan dari setiap tenaga pendidik yang dapat merasakan kepuasan dari apa yang mereka dapatkan selama bekerja di Yayasan tersebut karena tenaga pendidik merasa dihargai selama mereka bekerja dan timbul lah rasa puas dari setiap kompensasi yang diberikan kepada mereka. Misalnya saja pada Tenaga pendidik mendapatkan insentif dari hasil kinerja mereka hal itu terbukti dari nilai mean untuk item pernyataan tersebut yang besar.

Hipotesis ke lima nilai coefficient (β) dari hipotesa ketiga yang dapat dilihat dari tabel tersebut adalah sebesar 0,619 dimana hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan Kompensasi terhadap Kinerja benar menyatakan arah yang positif dan baik. Selanjutnya, nilai p-value pada hipotesa yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar $0,006 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak atau dengan kata lain H_a gagal ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Artinya adalah semakin baik Kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok, menjadikan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja dari setiap tenaga pendidik di Yayasan tersebut karena tenaga pendidik merasa dihargai selama mereka bekerja maka hal tersebut dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik dari setiap kompensasi yang diberikan kepada mereka sebagai tenaga pendidik

Hipotesis keenam dapat diketahui bahwa nilai coefficient (β) dari hipotesa ketiga yang dapat dilihat dari tabel tersebut adalah sebesar 0,321 dan nilai sobel test yang dihasilkan

sebesar 2,6739. Hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan benar menyatakan arah positif dan baik. Selanjutnya, nilai p-value pada hipotesa yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar $0,0074967 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan. Artinya adalah semakin baik Kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok maka hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka selama bekerja di Yayasan tersebut melalui kepuasan khususnya untuk para tenaga pendidik agar apa yang mereka kerjakan selama ini mendapatkan hal yang pantas dan sesuai untuk mereka dan sesuai dengan kinerja masing-masing serta dapat menjadikan pemicu semangat di setiap individu tenaga pendidik karena terpengaruh dengan adanya kompensasi yang menjajikan dari pihak Yayasan untuk mereka.

Hipotesis terakhir yakni H_7 dapat diketahui bahwa nilai coefficient (β) dari hipotesa kelima yang dapat dilihat dari tabel tersebut adalah sebesar 1,004 dimana hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan variabel Kepuasan terhadap Kinerja benar menyatakan arah yang positif dan baik. Selanjutnya, nilai p-value pada hipotesa yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak atau dengan kata lain H_a gagal ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja. Artinya adalah semakin baik Kepuasan yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah sampai dengan Yayasan Mutiara Tanjung Priok, menjadikan hal ini dapat berpengaruh terhadap Kinerja dari setiap tenaga pendidik yang dapat merasakan kepuasan dari apa yang mereka dapatkan selama bekerja di Yayasan. Misalnya saja kepuasan tenaga pendidik yang bisa mereka rasakan secara langsung dalam lingkup Yayasan adalah Tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja dapat berkesempatan mendapatkan promosi jabatan maka hal ini nantinya sanggup berpengaruh terhadap

kinerja dari setiap tenaga pendidik yakni dengan begitu mereka bekerja secara efisien dan efektif untuk menyelesaikan tugasnya sebagai tenaga pendidik di Yayasan Tersebut.

Pembahasan

Selanjutnya pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian Hartanto & Turangan (2021), Sumerdana (2021), Adiputra (2021), Dewi *et al* (2021), Istiqomah *et al* (2021), Silalahi (2022) Manurung *et al* (2022). Menurut Swandini (2021) pengertian lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas diamanahkan kepada mereka. Misalnya saja dengan adanya AC atau lampu penerangan yang cukup dan memadai maka hal ini dapat membantu mereka menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif melalui kepuasan terhadap kinerja.

Berdasarkan penemuan dari peneliti terdahulu ternyata lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan atau individu. Jadi lingkungan kerja benar sekali jika dinyatakan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang mengembangkan teori dua faktor, kedua faktor tersebut disebut ketidakpuasan (*dissatisfiers*) dan kepuasan (*satisfiers*) atau hygiene motivator atau faktor intrinsik – ekstrinsik. Hasil penelitian Herzberg menyangkut teorinya ada dua kesimpulan,

Pertama ada seperangkat kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan di antara pegawai jika kondisi ini tidak terpenuhi. Jika kondisi ini terpenuhi, hasilnya tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi inilah yang disebut ketidakpuasan atau faktor hygiene karena dibutuhkan paling tidak mempertahankan tingkat ketidakpuasan meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas supervisi teknis.

Kedua, seperangkat kondisi intrinsik si pekerja jika ada akan membangun tingkat motivasi yang kuat yang hasilnya adalah kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini

tidak terpenuhi, maka pekerjaan tidak terbukti memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.

Pada hipotesis kedua (H2) yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Swandini (2021) mengenai lingkungan kerja. Menurut beliau pengertian lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas diamanahkan kepada mereka. Misalnya saja dengan adanya AC atau lampu penerangan yang cukup dan memadai maka hal ini dapat membantu mereka menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif melalui kepuasan terhadap kinerja.

Berdasarkan penemuan dari peneliti terdahulu ternyata lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan atau individu. Jadi lingkungan kerja benar sekali jika dinyatakan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Swandini (2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan yang mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki kekuatan untuk bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saragih, Massora (2021) yang menunjukkan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja. Pada hasil penelitian Olanipekun (2021) juga menunjukkan ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan pada penelitian tersebut mengatakan bahwa kondisi kerja yang buruk membatasi karyawan untuk menggambarkan kemampuan mereka dan mencapai potensi penuh.

Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan perasaan semangat untuk bekerja serta dapat menciptakan kerjasama antar karyawan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari individu atau

tenaga pendidik melalui kepuasan yang dirasakan oleh mereka selama bekerja dalam memaksimalkan pekerjaan. Ketidak sesuaian lingkungan kerja terhadap suatu kinerja membuat individu atau karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan mereka.

Menurut pendapat Swandini (2021), jika lingkungan kerja nyaman dan aman maka kinerja mampu meningkat juga melalui kepuasan dari karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pada yayasan pendidikan wening, yayasan al-khairiyah dan yayasan mutiara tanjung priok di dukung.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang dirasakan oleh individu atau karyawan atau tenaga pendidik oleh Yayasan tersebut dalam membentuk dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, sejahtera. Berdasarkan hasil karakteristik demografis responden pada unit organisasi dalam penelitian ini ternyata bahwa kebanyakan responden yang mendominasi dari penelitian adalah berasal dari Yayasan Al-Khairiyah sehingga hal tersebut dapat menunjukkan bahwa ternyata Yayasan tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, sejahtera, dan damai sehingga kinerja yang dihalikan juga baik dan dapat dirasakan melalui kepuasan yang timbul dari masing-masing individu atau tenaga pendidik.

Kemudian pada hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Hartanto & Turangan (2021), Bunawan & Turangan (2021) dan Silalahi (2022) yang melakukan pendekatan pada teori pertukaran sosial yang diperkenalkan oleh Homans (1974) yang berpendapat bahwa teori pertukaran sosial adalah teori dalam pengetahuan sosial yang menyatakan bahwa dalam hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling memengaruhi. Teori ini menjelaskan bagaimana manusia memandang tentang hubungan antar individu berdasarkan dengan anggapan diri manusia itu sendiri.

Menurut Swandini (2021) Pemberian kompensasi merupakan hal yang penting untuk pegawai karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi cukup adil untuk pegawai atau karyawan maka akan mendorong pegawai tersebut lebih baik dalam hal bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan atau organisasi antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu. Oleh karena itu kompensasi merupakan hal yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas. Hasil penelitian Wen (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan seseorang terhadap suatu hubungan ditentukan oleh perbandingan tentang imbalan dan hukuman yang diterima selama pertemuan sosial. Hipotesis ketiga ini juga di dukung oleh penelitian Penelitian Asni & Sulong (2018).

Berdasarkan hasil dari penelitian ini kompensasi yang diberikan oleh pihak yayasan pendidikan wening, yayasan al-khairiyah dan yayasan mutiara tanjung priok yaitu tenaga pendidik mendapatkan insentif kinerja dari pekerjaan mereka, maka hal ini yang membuat semangat kerja dari setiap individu atau tenaga pendidik menjadi meningkat karena ada kompensasi tersebut. Kinerja dari setiap tenaga pendidik juga pasti akan sangat baik dan tujuan yang ingin dicapai oleh yayasan dapat tercapai secara maksimal.

Tenaga pendidik juga secara otomatis memiliki rasa puas dan kemampuan bekerja dengan kualitas yang sesuai serta berstandar mutu pendidikan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh yayasan kepada tenaga pendidik maka akan semakin bagus juga kinerja dari masing-masing tenaga pendidik baik tanggung jawabnya atau dalam melakukan pekerjaannya. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh yayasan atau organisasi maka kinerja tenaga pendidik bisa meningkat. Demikian sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau Yayasan maka kinerja tenaga

pendidik juga bisa menurun yang akhirnya menimbulkan ketidakpuasan terhadap kinerjanya.

Pada H5 dapat diketahui bahwa hipotesis kelima yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja hasilnya adalah hipotesis didukung. Hasil penelitian ini didukung dengan penemuan menurut teori dari Swandini (2020) Pemberian kompensasi merupakan hal yang penting untuk pegawai karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi cukup adil untuk pegawai atau karyawan maka akan mendorong pegawai tersebut lebih baik dalam hal bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan atau organisasi antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu. Oleh karena itu kompensasi merupakan hal yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini kompensasi yang diberikan oleh pihak Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah dan Yayasan Mutiara Tanjung Priok yaitu tenaga pendidik mendapatkan insentif kinerja dari pekerjaan mereka, maka hal ini yang membuat semangat kerja dari setiap individu atau tenaga pendidik menjadi meningkat karena ada kompensasi tersebut. Kinerja dari setiap tenaga pendidik juga pasti akan sangat baik dan tujuannya yang ingin dicapai oleh Yayasan dapat tercapai secara maksimal. Tenaga pendidik juga secara otomatis memiliki kemampuan bekerja dengan kualitas yang sesuai serta berstandar mutu pendidikan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh Yayasan kepada tenaga pendidik maka akan semakin bagus juga kinerja dari masing-masing tenaga pendidik baik tanggung jawabnya atau dalam melakukan pekerjaannya. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Yayasan atau organisasi maka kinerja pegawai atau tenaga pendidik bisa meningkat. Demikian sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan atau Yayasan maka kinerja pegawai juga bisa menurun.

Pada H6 dinyatakan bahwasannya hipotesis keenam yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan hasilnya adalah hipotesis didukung. Hasil penelitian ini didukung dengan penemuan menurut Indriyani *et al* (2019) dimana Kompensasi atau balas jasa pada umumnya yang bertujuan untuk kepentingan bersama antara organisasi atau perusahaan dengan pegawai atau karyawan. Supaya semua tujuan dapat tercapai mulai dari peningkatan kinerja sampai dengan kepada memberikan kepuasan bagi semua pihak yang sebaiknya adalah program ini ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan faktor internal dan eksternal.

Pada saat mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan oleh perusahaan atau Yayasan. Kebutuhan para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti kompensasi atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan mempertahankan harkat dan martabatnya. Kompensasi tersebut memungkinkan mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan organisasi harus terlaksana dalam arti bahwa melalui penerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga para pekerjaannya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang.

Pada H7 di atas telah diketahui bahwa hipotesis ketujuh yaitu Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja hasilnya adalah hipotesis didukung. Hasil penelitian ini didukung dengan penemuan menurut teori dari (Indriati, 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti menyimpulkan jika kepuasan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan membaik secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut

mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut (Yunita, 2021), kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga kinerja dari setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini untuk hipotesis kelima yaitu kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hipotesis yang dibuat berarti hipotesis kelima hasilnya diukung. Hasil dari hipotesis kelima ini kepuasan yang diciptakan oleh setiap individu atau tenaga pendidik mampu meningkatkan dari kinerja mereka sesuai dengan pekerjaannya di Yayasan. Selain itu tingkat kepuasan yang ditimbulkan oleh tenaga pendidik di Yayasan yang diberikan melalui peraturan Yayasan misalnya seperti Yayasan berhak memiliki kebijakan berupa pemberian reward dan punishment untuk setiap tenaga pendidik. Pada hal ini yang akan berdampak kepada kepuasan dari masing-masing tenaga pendidik, apabila mereka mendapatkan reward atas kinerja yang mereka capai berhasil maka rasa bangga pada diri sendiri otomatis akan muncul dan itu bisa memberikan sugesti kepada mereka bahwa kinerja bagus pasti mendapat reward dan sebaliknya kinerja buruk yang mereka dapatkan adalah punishment dari Yayasan dan bisa menimbulkan ketidakpuasan terhadap kinerja mereka sendiri. Jadi, simpulannya adalah kepuasan kerja betul berpengaruh pada kinerja karyawan atau tenaga pendidik itu sendiri dan kepausan kerja datang atau timbul dari peraturan atau kebijakan organisasi atau perusahaan atau Yayasan tempat individu tersebut bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan intervening variable, Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebagai independen variable dan Kinerja Karyawan adalah sebagai dependen variable. Jadi dalam hal ini variabel

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pendidik, selanjutnya variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik, kemudian variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Selain itu juga, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, kemudian pada penelitian ini juga menghasilkan variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan hasil terakhir yang ditemukan juga dalam penelitian adalah variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Wening, Yayasan Al-Khairiyah dan Yayasan Mutiara Tanjung Priok

UCAPAN TERIMAKASIH

Kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan Jurnal ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, V. K. T. Dan I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853–863. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Asni, F. A. H. M., & Sulong, J. (2018). Employee Turnover In The Hospitality Industry Using Herzberg's Two-Factor Motivation-Hygiene Theory. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 8(1), 218–247. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i1/3778>
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277.

- <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- G. A. Sumerdana, K. K. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Samabaya Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127–135.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.31452>
- Han Wen, B. L.-L. (2021). Examining The Impact Of Psychological Capital On Workplace Outcomes Of Ethnic Minority Foodservice Employees. *International Journal Of Hospitality Management*, 94(January), 102881.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102881>
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- I Gusti Ayu Agung Istri Sari Dewi, Ni Luh Gede Pande Laksmi Lina Dewi, Ni Luh Putu Ning Septyarini Putri Astawa, L. K. K. C. D. (2021). Pengalaman, Lingkungan Serta Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sardinne Restaurant Bali. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 6(2), 189–205.
http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/index
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141.
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Istiqomah, A. F., Ekawati, & Wahyuni, I. (2021). Analisis Faktor Kepuasan Dan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Intelektual. *Kesehatan Masyarakat*, 9(1).
<http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- John W. Creswell. (2008). *Educational Research, Planning, Conducting And Evaluating Quantitative And Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Muhammad Zuhdi, S. D. (2021). *Kebijakan #Merdekabelajar Terancam Seiring Siswa Hilang Fokus Di Tengah Pandemi: Bagaimana Mengembalikan Kemandirian Belajar Mereka?* The Conversation.
<https://theconversation.com/kebijakan-merdekabelajar-terancam-seiring-siswa-hilang-fokus-di-tengah-pandemi-bagaimana-mengembalikan-kemandirian-belajar-mereka-165089>
- Nadifah, R. (2021). *Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan Kemendikbudristek Mengalami Peningkatan*. Itjen.kemdikbud.go.id.
<https://itjen.kemdikbud.go.id/webnew/2021/12/28/Indeks-Kepuasan-Pemangku-Kepentingan-Kemendikbudristek-Mengalami-Peningkatan/>
- Nurhayati Saragih, A. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Jatisari Sri Rejeki. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 9(1), 102–125.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055>
<https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024>
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>
- Olanipekun, L. O. (2021). Effect Of Work Environment And Employees Job

Satisfaction In Selected Branches Of Lapo Micro-Finance Bank In Lagos State. *Lc International Journal Of Stem*, 02(03), 27–40.
<https://doi.org/10.47150>

Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 925–933.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2040>

Raharja, R. M., Kusuma Wardhani, R. D., & Rosidah, L. (2021). Kinerja Guru Paud Di Kota Serang Pada Masa Pandemi Covid 19. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1, 13–22.
<https://doi.org/10.37985/murhum.v2i1.28>

Sindo, K. (2020). *Terdampak Pandemi Corona, 56% Sekolah Swasta Alami Kesulitan Finansial*. Sindonews.Com.
<https://edukasi.sindonews.com/read/12251/144/terdampak-pandemi-corona-56-sekolah-swasta-alami-kesulitan-finansial-1588212253?showpage=all>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Swandini, L P Erik. (2020). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 139–147.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27306>

Swandini, Luh Putu Erik. (2021). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 139.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27306>

Togar H Manurung, Martha Irene K, A. S. (2022). Faktor Determinan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Kotawaringin Barat Berdasarkan Model Herzberg. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 7(3), 3058–3076.
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6588>

Tri Puspita Sari, Eddy Haryanto, M. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja