

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI SEKOLAH TINGGI MEDIA KOMUNIKASI TRISAKTI

1stRiri Rismayanti Rusliana, 2ndDrs. Sumitro, M.Sc

Departemen

Institusi

Kota, Negara

ririrismayanti13@gmail.com; sumitrosgm@stei.ac.id

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan dianalisis dengan analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 24.0. Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran koesioner kepada 37 karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi yang dipersepsikan karyawan pada tempat kerjanya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di tempat kerjanya. Hasil penelitian ini memberikan temuan yang bermanfaat bagi pihak Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memasang peredam suara di setiap ruang kerja, rutin membersihkan ruang kerja, memberlakukan kembali peraturan pemberian bonus, dan rutin mensosialisasikan informasi kepada karyawan. Ketika karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan akan memaksimalkan kinerjanya guna membantu Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sangat berperan penting dalam mencari dan membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan bermutu. Peran yang ditanggungkan kepada perguruan tinggi membuat perguruan tinggi juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki keinginan untuk bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang. Dengan mempekerjakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka keberhasilan perguruan tinggi akan semakin besar dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya karena mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja (Abdurrahmat, 2010 : 117). Kepuasan dapat terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu telah terpenuhi dengan baik, sikap umum yang dimiliki oleh pegawai erat

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

dengan sesuatu yang berkaitan tentang imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Terdapat faktor lain yang dapat membentuk kepuasan kerja seseorang karyawan, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi.

Lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik juga dapat membentuk kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2013 : 97), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. misalnya *air conditioner* (AC), penerangan dan sebagainya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang diberikan secara adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, pemahaman dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Penelitian ini akan melihat apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Imam Tanthowi (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah kepada tenaga pendidik yang berstatus sebagai guru tetap definitif serta menganalisis pengaruh kompensasi tersebut terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 responden dengan teknik *purposive sampling*. Data yang diperoleh pada penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dengan bantuan *software IBM SPSS 20 for Windows*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 16,40%, dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,538 > 2,032$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru tetap definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro.

Berikut ini penelitian yang dilakukan oleh Sudharto (2011) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima para guru terhadap kepuasan kerja guru-guru SMP Negeri di Kota Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 288 responden dengan teknik *proposional random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan bantuan *SPSS versi 17.0*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 48,40%, dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$) dan nilai *significant F* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMPN Kota Semarang.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Deswarta (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 129 responden dengan teknik *purposive sampling*. Sumber data

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan *interview*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan bantuan *SPSS versi 17*. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial ataupun simultan, kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$) dan nilai *significant F* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Penelitian keempat dilakukan oleh Supriyanto, Djoko Santoso, dan Susantiningrum yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo. Sampel di dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik *random sampling*, dan diperoleh responden sejumlah 35 guru. Pendekatan penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan bantuan *SPSS versi 17*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi lingkungan kerja sebesar 63,20%, dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($0,426 > 0,334$) dan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($10,615 > 3,32$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo.

Penelitian kelima dilakukan oleh Ghulam Muhammad, Dr. Shafiq-ur- Rehaman, dan Nadeem Ahmed (2015) yang berjudul “*Impact Of Work Environment On Teachers’ Job Satisfaction A Case Study Of Private Business Universities Of Pakistan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di *Private Business Universities* Karachi, Pakistan. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 105 guru *Private Business Universities* dari Pakistan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial dengan bantuan *SPSS versi 17.0*. Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi yang lebih rendah dari taraf nyata yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari itu dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di *Private Business Universities* Karachi, Pakistan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015) yang berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metodologi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data survey penyebaran kuesioner. *Simple random sampling* merupakan teknik penentuan sampling yang digunakan untuk mendapatkan 210 responden dari *Educational Institutes*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial bantuan *SPSS versi 17.0*. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Educational Institutes*.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Dhanonjoy Kumar (2016) yang berjudul “*Impact of Compensation Factors on Teachers’ Job Satisfaction: An Econometric Focus*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi di Bangladesh. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 250 guru yang mengajar di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi Bangladesh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dengan bantuan *SPSS versi 17.0*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 49,50%, dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi Bangladesh.

Penelitian terdahulu yang terakhir dilakukan oleh Fozia Fatima dan Sabir Ali (2016) yang berjudul “*The Impact of Teachers’ Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari kompensasi keuangan guru terhadap kepuasan kerjanya di Sekolah Menengah Atas Umum dan Privat di Islamabad. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 30 guru yang didapatkan melalui teknik *random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 91,80%, dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Umum dan Privat di Islamabad.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik :

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

2.3 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan di dalam Kadarisman (2012:12) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- 1) Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
- 2) Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk pengusaha akan lebih mudah.
- 4) Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.
- 6) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

- 8) Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.5 Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010:188), fungsi pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

2.6 Indikator Kompensasi

Yani (2012:142) menjelaskan bahwa indikator kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- 1) Kompensasi dalam bentuk finansial
- 2) Kompensasi dalam bentuk non finansial

2.7 Pengertian Kompetensi

Menurut Spenser yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

2.8 Kepentingan Kompetensi

Menurut Dessler (2010:715) menyatakan petingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis
- 2) Memahami prinsip pengukuran yang baik
- 3) Memastikan hubungan sebab-akibat (causal)
- 4) Mengkonsumsikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

2.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan Nilai-Nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan
- 8) Budaya Organisasi

2.10 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kuandar (2011: 149), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni :

- 1) Kompetensi intelektual
- 2) Kompetensi fisik
- 3) Kompetensi pribadi
- 4) Kompetensi sosial
- 5) Kompetensi spiritual

2.11 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:110) kompetensi memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi.
- 2) Keterampilan (*Skill*)
 - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (*attitude*)
 - a) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.12 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2010:117) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

2.13 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Schermerhorn (2011:163) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Pengawas (supervisi).
- 3) Rekan kerja.
- 4) Kesempatan promosi.
- 5) Gaji

2.14 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Abdus Salam (2014: 123), indikator kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- 1) Kondisi pekerjaan :
 - a) Memberikan pekerjaan sesuai bidang
 - b) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 2) Organisasi dan manajemen :
 - a) Memiliki kebijakan yang jelas
 - b) Memperlakukan prosedur secara adil
- 3) Gaji :
 - a) Mendapatkan gaji tepat waktu

2.15 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hubungan Antar Variabel Penelitian yang dapat dijabarkan sebagai panduan untuk memecahkan masalah penelitian dalam skripsi ini diwakili oleh bagan alur. Lingkungan kerja merupakan suatu yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya secara baik, kompensasi yang diterima pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara adil akan membuat para pekerja senang menerimanya sesuai dengan kompetensinya, dengan begitu akan ada rasa kepuasan yang diterima juga oleh para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

2.16 Hipotesis Penelitian

Berikut ini adalah rumusan hipotesis penelitian :

- 1) Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- 2) Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 3) Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

- 4) Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi penelitian ini menggunakan metoda penelitian survei, dalam penelitian kuantitatif perlu menekankan pada pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi kehidupan nyata. Penelitian ini juga dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke karyawan untuk pengambilan data dari sampel. Sehingga peneliti dapat menemukan kejadian-kejadian relatif yang berpengaruh pada variabel penelitian.

3.2 Populasi Penelitian

Sujarweni (2015: 80) mengungkapkan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti yang berjumlah 40 karyawan.

3.3 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Anwar (2014) *purposive sampling* adalah proses pemilihan sampel dari populasi yang didasarkan pada pertimbangan, syarat, atau kriteria tertentu.

Tabel 1. Kriteria Sampel Penelitian

No.	Kriteria	Jumlah
1	Karyawan tetap di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti	40
2	Karyawan yang tidak memiliki hubungan atau tanggung jawab langsung dengan Yayasan Trisakti (<i>Trisakti Foundation</i>)	37
3	Karyawan yang tidak berada di jenjang manajemen puncak (<i>top management</i>)	37

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3.1 yang telah disajikan di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan.

3.4 Metoda Pengumpulan Data

Data penelitian ini merupakan data primer yang sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dan observasi.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

Tabel 2. Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan/cahaya ditempat kerja	1
		Suara bising ditempat kerja	2
		Sirkulasi udara ditempat kerja	3
		Bau tidak sedap ditempat kerja	4
		Keamanan ditempat kerja	5
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Perhatian dan dukungan Pimpinan	6
		Kerjasama antar kelompok	7

Sumber : Sedarmayanti (2011:21)

Tabel 3. Indikator Variabel Kompensasi

Kompensasi	Kompensasi Finansial Secara Langsung	Pemberian Bonus	8
		Pemberian Gaji	9
	Kompensasi Secara Tidak Langsung	Tunjangan Kesehatan	10
		Tunjangan Hari Raya	11
		Tunjangan Pensiun	12
	Kompensasi Non Finansial	Promosi jabatan yang diterima	13
		Fasilitas pekerjaan yang diterima	14

Sumber : Yani (2012:142)

Tabel 4. Indikator Variabel Kompetensi

Kompetensi	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing	15
		Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi	16
			17
	Keterampilan (<i>skill</i>)	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan	19
		Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan	20
	Sikap (<i>attitude</i>)	Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, dalam berkeativitas, dalam bekerja	21
			22
		Adanya semangat kerja yang tinggi	23
		24	

Sumber : Wibowo (2016 : 110)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

Tabel 5. Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Kondisi pekerjaan	Pekerjaan sesuai bidang	25
		Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	26
	Organisasi dan manajemen	Memiliki kebijakan yang jelas	27
		Memperlakukan prosedur secara adil	28
	Gaji	Mendapatkan gaji tepat waktu	29

Sumber : Abdus Salam (2014:123)

3.6 Metode Analisis Data

Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner kemudian diukur dengan menggunakan metode skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen memiliki nilai skor 1 (sangat tidak setuju), nilai skor 2 (tidak setuju), nilai skor 3 (setuju), dan nilai skor 4 (sangat setuju).

Setelah hasil jawaban kuesioner terkumpul, maka akan dilakukan pengujian instrumen :

- 1) Uji validitas, data dapat dikatakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik apabila nilai $r_{hitung} > 0,3$ (Sugiyono, 2016:177).
- 2) Uji reliabilitas, Kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, apabila koefisien reliabilitasnya memiliki nilai $> 0,6$ (Sofyan Siregar, 2014: 87).

Pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, serta analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0.

3.7 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien diterminasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (KD) dalam penelitian ini akan menggunakan dasar rumus berikut (Ghozali, 2013 : 83) :

- 1) Pengaruh determinasi parsial X_1 Terhadap Y (X_2 dan X_3 Konstan)

$$KD_{Y1.23} = r_{Y1.23}^2 \times 100\% \quad (1)$$
- 2) Pengaruh determinasi parsial X_2 Terhadap Y (X_1 dan X_3 Konstan)

$$KD_{Y2.13} = r_{Y2.13}^2 \times 100\% \quad (2)$$
- 3) Pengaruh determinasi parsial X_3 Terhadap Y (X_1 dan X_2 Konstan)

$$KD_{Y3.12} = r_{Y3.12}^2 \times 100\% \quad (3)$$
- 4) Pengaruh determinasi simultan X_1, X_2, X_3 Terhadap Y

$$KD_{Y.123} = Adjusted R^2 \times 100\% \quad (4)$$

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dilakukan secara parsial dan simultan.

- 1) Pengujian hipotesis secara parsial

$H_0 : \rho_{y1.23} = 0$: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi dengan kepuasan kerja.

$H_a : \rho_{y1.23} \neq 0$: Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi dengan kepuasan kerja.
- 2) Pengujian hipotesis secara simultan

$H_0 : \rho_{y123} = 0$: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi dengan kepuasan kerja.

$H_a : \rho_{y123} \neq 0$: Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi dengan kepuasan kerja.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden pada penelitian ini dibagi menjadi lima kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja, dan penghasilan. Pengkategorian tersebut bertujuan untuk mengetahui gambaran responden sebagai objek yang diteliti secara lebih jelas.

Berdasarkan jenis kelamin, dari total keseluruhan sampel yaitu 37 orang, diketahui bahwa 22 responden (59%) berjenis kelamin laki-laki dan 15 responden (41%) berjenis kelamin perempuan, hal itu berarti mayoritas karyawan merupakan laki-laki dikarenakan karyawan laki-laki yang bekerja memiliki Ijazah yang berlulusan desain sesuai dengan keinginan pimpinan.

Kategori berdasarkan rentang usia, dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa 20 responden (54%) yang berusia 22-35 tahun, dan 17 responden (46%) yang berusia > 35 tahun, hal itu berarti mayoritas karyawan berusia 22-35 tahun dikarenakan usia muda memiliki semangat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tantangan pekerjaan yang ditemui.

Data yang diperoleh berdasarkan tingkat pendidikan responden adalah sebanyak 8 responden (22%) adalah lulusan SMA, 2 responden (5%) adalah lulusan Diploma, dan 27 responden (73%) lulusan S1/S2, hal itu berarti mayoritas karyawan berpendidikan S1/S2 dikarenakan mereka memiliki ilmu yang lebih dalam dengan wawasan yang luas untuk mengembangkan perusahaan yang mereka kerjakan.

Data yang diperoleh berdasarkan lamanya bekerja responden adalah sebanyak 12 responden (32%) telah bekerja 2-5 tahun, 14 responden (38%) telah bekerja 5-10 tahun, 11 responden (30%) telah bekerja > 10 tahun, hal itu berarti mayoritas karyawan telah bekerja selama 5-10 tahun dikarenakan perusahaan ingin melakukan sebuah perubahan bahwa pekerja dengan waktu 5-10 tahun dapat mengembangkan perusahaan yang lebih baik lagi.

Data yang diperoleh berdasarkan penghasilan responden adalah sebanyak 1 responden (3%) berpenghasilan < 3.500.000, 22 responden (59%) berpenghasilan 3.500.000-5.000.000, 5 responden (14%) berpenghasilan 5.000.000-7.000.000, dan 9 responden (24%) berpenghasilan > 7.000.000, hal itu berarti mayoritas karyawan berpenghasilan 3.500.000-5.000.000 dikarenakan jumlah mahasiswa yang terbilang masih standar dan gaji juga ditentukan oleh buku peraturan kepegawaian di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data penelitian yang telah ditabulasikan akan di uji dengan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 24.0. Adapun hasil pengujian validitas, setiap data dari tiap instrumen memiliki nilai $r_{hitung} > 0,3$ dan dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Adapun hasil pengujian reliabilitas, setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 dan dapat dinyatakan bahwa instrumen dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

4.3 Analisis Koefisien Determinasi

1) Koefisien determinasi parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi parsial lingkungan kerja
Correlations

Control Variables			(X1) Lingkungan Kerja	(Y) Kepuasan Kerja
(X2) Kompensasi & (X3) Kompetensi	(X1) Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.411
		Significance (2- tailed)	.	.014
		Df	0	33
	(Y) Kepuasan Kerja	Correlation	.411	1.000
		Significance (2- tailed)	.014	.
		Df	33	0

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, nilai koefisien determinasi Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,411. Koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD_{y.1.23} = (0,411)^2 \times 100\% = 16,89 \%$$

Nilai koefisien determinasi Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 16,89%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 16,89% dan sisanya 83,11% dipengaruhi oleh variabel lain.

2) Koefisien determinasi parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi parsial kompensasi
Correlations

Control Variables			(X2) Kompensasi	(Y) Kepuasan Kerja
(X1) Lingkungan Kerja & (X3) Kompetensi	(X2) Kompensasi	Correlation	1.000	.352
		Significance (2- tailed)	.	.038
		df	0	33
	(Y) Kepuasan Kerja	Correlation	.352	1.000
		Significance (2- tailed)	.038	.
		df	33	0

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 7 diatas, nilai koefisien determinasi Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,352. Koefisien determinasi kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD_{y.2.13} = (0,352)^2 \times 100\% = 12,39 \%$$

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

Nilai koefisien determinasi Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 12,39%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 12,39% dan sisanya 87,61% dipengaruhi oleh variabel lain.

3) Koefisien determinasi parsial kompetensi terhadap kepuasan kerja

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompetensi
Correlations

Control Variables			(X3) Kompetensi	(Y) Kepuasan Kerja
(X1) Lingkungan Kerja & (X2) Kompensasi	(X3) Kompetensi	Correlation	1.000	.581
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	33
	(Y) Kepuasan Kerja	Correlation	.581	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	33	0

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 8 diatas, nilai koefisien determinasi Kompetensi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,581. Koefisien determinasi kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD_{y.3.12} = (0,581)^2 \times 100\% \\ = 33,76 \%$$

Nilai koefisien determinasi Kompetensi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 33,76%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 33,76% dan sisanya 66,24% dipengaruhi oleh variabel lain.

4) Koefisien determinasi simultan

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.772	1.077

a. Predictors: (Constant), (X3) Kompetensi, (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Kompensasi

b. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 9 diatas, nilai koefisien determinasi simultan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,772. Koefisien determinasi simultan dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD_{y.123} = 0,772 \times 100\% \\ = 77,20 \%$$

Nilai koefisien determinasi simultan penelitian sebesar 77,20%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 77,20% dan sisanya 22,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

4.4 Uji Hipotesis

1) Pengujian hipotesis secara parsial

Tabel 10. Hasil uji hipotesis parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.953	1.423		.670	.508
(X1) Lingkungan Kerja	.215	.083	.334	2.591	.014
(X2) Kompensasi	.179	.083	.298	2.164	.038
(X3) Kompetensi	.195	.047	.402	4.105	.000

a. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 10 di atas, maka pengujian hipotesis variabel penelitian secara parsial menghasilkan interpretasi seperti di bawah ini :

- a) Diketahui nilai *significant t* variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,014. Kesimpulan H₀ ditolak atau H_a diterima, karena *significance t* lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau $0,014 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti.
- b) Diketahui nilai *significant t* variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,038. Kesimpulan H₀ ditolak atau H_a diterima, karena *significance t* lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau $0,038 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti.
- c) Diketahui nilai *significant t* variabel Kompetensi (X₃) sebesar 0,000. Kesimpulan H₀ ditolak atau H_a diterima, karena *significance t* lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti.

2) Pengujian hipotesis secara simultan

Tabel 11. Hasil uji hipotesis simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.816	3	48.272	41.630	.000 ^b
	Residual	38.265	33	1.160		
	Total	183.081	36			

a. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), (X3) Kompetensi, (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Kompensasi

Sumber : Data diolah (2020)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.0 pada Tabel 11 di atas, diperoleh nilai *significance F* sebesar 0,000. Kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima, karena *significant F* lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti.

4.5 Temuan Hasil Penelitian

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dalam setiap ruang kerja Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti telah terpasang 2 *Air Conditioner* (AC) dengan kapasitas masing-masing 2 *Paard Kracht* (PK), sehingga karyawan dapat merasakan udara yang baik di ruang kerja. Selain itu bagian Umum (Sarana dan Prasarana) setiap pagi sebelum melakukan aktivitas kerja akan mengontrol setiap ruangan dan melaporkan hasil kontrol kepada Wakil Ketua Bidang II. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Muhammad, Dr. Shafiq-ur-Rehman, dan Nadeem Ahmed (2015); Supriyanto, Djoko Santoso, dan Susantiningrum; Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015); yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti tetap menerima gaji penuh dan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) tanpa potongan dimana banyak karyawan di tempat lain mengalami pemotongan gaji dan THR dimasa pandemi Covid 19. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Tanthowi (2019); Dhanonjoy Kumar (2016); Fozia Fatima dan Sabir Ali (2016); Sudharto (2011); yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena komunikasi antar karyawan dengan Ketua Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti terjalin langsung dengan baik, sehingga karyawan dapat mengeksplor ide dan menyampaikannya pendapat kepada Ketua untuk tujuan membangun Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017); yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti memperlakukan karyawan secara adil tanpa memandang status dan jabatan karyawan, baik dari pemasangan *Air Conditioner* (AC) di tempat kerja, pemberian gaji penuh dan Tunjangan Hari Raya di masa pandemi Covid 19, serta komunikasi antar karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti secara vertikal maupun horisontal yang terjalin langsung dengan baik. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017); Supriyanto, Djoko Santoso, dan Susantiningrum; Sudharto (2011); yang membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan yang terbentuk, maka akan tinggi juga kepuasan karyawan saat

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

bekerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti sangat puas dengan lingkungan kerja yang telah tercipta.

- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka akan besar juga kepuasan karyawan untuk bekerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti sangat puas dengan kompensasi yang diberikan pihak kampus.
- 3) Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan yang dimiliki, maka akan tinggi juga kepuasan karyawan saat bekerja karena paham atas pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti sangat puas bekerja karena ditempatkan pada jabatan/bidang yang tepat.

5.2 Implikasi

Variabel kompensasi berdasarkan hasil statistik, memiliki pengaruh terendah terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Hal ini merekomendasikan Top Manajemen dari Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti untuk menerapkan kembali kebijakan pemberian upah kerja lembur karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk menunjang kepuasan kerja karyawan, pihak Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti juga dapat memberikan penghargaan (bonus) kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini akan memicu karyawan lain untuk bekerja dengan maksimal guna mendapatkan penghargaan (bonus) tersebut.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini terdapat pada jumlah sampel yang kecil, teknik analisis penelitian, dan waktu penelitian yang dilakukan selama Pandemi Covid-19.

REFERENSI

- Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh. “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”. *Journal Procedia Economics and Finance* 23 (2015) 717 – 725.
- Abdurrahmat Fathoni. 2010. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Abdus Salam, 2014, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia, Jakarta
- Alfiani, R. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabuapten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol 4 No. 11, Hal. 12-22. ISSN : 25410849. Terakreditasi Garuda – Syntax Corporation.
- Alienda, R. P. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San Dan Rekan. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administasi*, Vol. 9 No 1. Hal. 28-52 ISSN : 20851162, EISSN : 26220253. Terakreditasi Garuda – Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.
- Anwar Sanusi, “*Metodologi Penelitian Bisnis*”, (Jakarta : Salemba Empat, 2014)
- Aprilandi, 2015. Influence Of Supervision, Compensation And Promotion On Employee Satisfaction In Pt. Insan Mandiri Swakarya Pekanbaru. *Jurnal Organisasi Mahasiswa FEKON*, Vol. 2 No. 2, 227-233. Terakreditasi Garuda – Universitas Riau.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Cok, Gede. N. W. dan Agoes, G. R. 2018. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 7 No. 12, Hal. 6901-6931. ISSN : 23028912. Terakreditasi Garuda – Universitas Udayana.
- Dessler, Gary. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta
- Deswarta. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau”. *Jurnal Valuta Vol. 3 No 1, ISSN : 2502-1419 (2017)*.
- Desyeani, O. S. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3 No. 1. Hal 56-61. ISSN : 14111438, EISSN: 23388234. Terakreditasi Garuda – Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Dhanonjoy Kumar. “Impact of Compensation Factors on Teachers’ Job Satisfaction: An Econometric Focus”. *Global Disclosure of Economics and Business, Volume 5, No 2, ISSN 2305-9168 (print); 2307-9592 (online), (2016)*.
- Fozia Fatima dan Sabir Ali. “The Impact of Teachers’ Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level”. *Journal of Socialomics Volume 5 Issue 3 ISSN:2167-0358 (2016)*.
- Ghulam Muhammad, Dr. Shafiq-ur- Rehman, dan Nadeem Ahmed. “Impact Of Work Environment On Teachers’ Job Satisfaction A Case Study Of Private Business Universities Of Pakistan”. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.13 (2015).
- GP. Ranisa, P. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 8 No. 1. Hal. 60-74. ISSN : 20889372, EISSN : 25278991. Terakreditasi Garuda – Institut Pertanian Bogor.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- _____. (2014). *Manajemen Personalialia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moheriono. 2014. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisesmito, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Jambatan, Jakarta.
- Noviyanti, A. et. al. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Cabang Kendari. *Business UHO : Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No 1, Hal. 179-190. Terakreditasi Garuda – Universitas Halu Oleo.
- Raymond A.Noel. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta (ID): PT. RajaGrafindo Persada.
- Ronna, Y. W. et. al. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinema XXX LIPPO Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol. 5 No 2, Hal. 298-307. Terakreditasi Garuda – Universitas Sam Ratulangi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua Bandung : CV. Mandar Maju.
- _____. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sofyan Siregar. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Sudharto. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Semarang”. *Jurnal Cakrawala Pendidikan Vol.XXX, No.3 (2011)*.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tanthowi, Imam. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro”. *Jurnal Epigram Vol.11 No.1 Hal.71-78 (2019)*.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Warastra, A. R. et. al. 2017. *Influence Of Supervision, Compensation And Promotion On Employee Satisfaction In Pt. Insan Mandiri Swakarya Pekanbaru*. *Jurnal Administasi Bisnis Vol. 5 No. 2. ISSN : 22523294, EISSN : 25484923. Terakreditasi Garuda – Univerisitas Diponegoro*.
- Yuliyanti, F. B. 2017. *The Influence Of Organizational Culture And Work Environment To Employee Satisfaction (Study At The Hotel Foe Employee Independent Pekanbaru)*. *Jurnal Organisasi Mahasiswa FISIP Vol 4 No. 2. Terakreditasi Garuda – Universitas Riau*.