

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Ma'arif NU Se-Kabupaten Purworejo

Maratin Fatmawati*¹, Khodijah²

¹MTs Ma'arif NU Bener, Jl. Tlogo Indah RT 004 RW 02 Desa Sidomukti, Kec. Bener, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54183, Indonesia

² Institut Agama Islam Negeri Metro, Jl. Ki Hajar Dewantara No.15A, Iringmulyo, Kec. Metro Tim., Kota Metro, Lampung 34112, Indonesia

*Correspondence: ✉ maratin.mgl@gmail.com

ABSTRACT

Purpose – The research objectives include: (1) Knowing the influence of principals' leadership, compensation and work motivation on job satisfaction of teachers at MA Maarif NU in Purworejo District; (2) Knowing the influence of the principal's leadership on the job satisfaction of MA Maarif NU teachers in Purworejo Regency; (3) Knowing the effect of compensation on job satisfaction of teachers at MA Maarif NU in Purworejo District; and (4) Knowing the effect of work motivation on job satisfaction of teachers at MA Maarif NU in Purworejo Regency.

Method – This type of research was quantitative research. The variables in this study were principal leadership, compensation, work motivation and teacher job satisfaction. The population of this study were all teachers who taught at MA Maarif NU in the Purworejo Regency area, which amounted to 122 people. This research was census research, so that the entire study population was teachers who teach at MA Maarif NU in Purworejo Regency, amounting to 122 people. The total number of teachers was relatively small, making it easier for researchers to distribute questionnaires to all existing teachers. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis used was multiple linear regression analysis.

Findings – Based on the results of data analysis, conclusions were obtained: (1) Principal leadership, compensation and work motivation have a very significant positive effect on the job satisfaction of MA Maarif NU teachers in Purworejo Regency with amounted 42,4%. Positive and very significant means that the better the headmaster's leadership, compensation and work motivation, the teacher's job satisfaction will also be good, on the contrary if the headmaster's leadership gets worse, compensation and work motivation, then the teacher's job satisfaction will also be bad. (2) Principal leadership has a very significant positive effect on the job satisfaction of MA Maarif NU teachers in Purworejo District with amounted 17,0%. (3) Compensation has a very significant positive effect on the job satisfaction of MA Maarif NU teachers in Purworejo Regency with amounted 12,5%. (4) Work motivation has a very significant positive effect on the job satisfaction of MA Maarif NU teachers in Purworejo Regency with amounted 12,9%.

Keywords: Principal leadership, compensation, work motivation, teacher job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan – Tujuan penelitian meliputi: (1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo; (2) Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap

kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo; (3) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo; dan (4) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo.

Metode – Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada MA Maarif NU di wilayah Kabupaten Purworejo yang berjumlah 122 orang. Penelitian ini adalah penelitian sensus, sehingga seluruh populasi penelitian yakni guru yang mengajar pada MA Maarif NU di wilayah Kabupaten Purworejo yang berjumlah 122 orang. Total jumlah guru relatif sedikit, sehingga memudahkan peneliti untuk menyebarkan angket kepada semua guru yang ada. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda.

Hasil – Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 42,4%. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja maka kepuasan kerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja maka kepuasan kerja guru juga akan buruk. (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 17,0%. (3) Kompensasi berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 12,5%. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 12,9%.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja guru

Copyright ©2024 by Author (s)

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru menjadi aspek yang krusial dalam menjaga kualitas pendidikan dan kelangsungan perkembangan institusi pendidikan (Syafitri et al., 2023). Dalam konteks ini, berbagai faktor internal dan eksternal memainkan peran penting dalam membentuk persepsi dan tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja guru bukan sekadar masalah individual, tetapi memiliki implikasi yang mendalam bagi kinerja mereka dan berbagai aspek lain dalam lingkungan pendidikan (Pebrianti et al., 2022; Widayati et al., 2020). Pertama-tama, kepuasan kerja guru secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran yang mereka berikan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berdedikasi dalam memberikan pengajaran yang bermutu kepada siswa. Mereka lebih cenderung menginvestasikan waktu dan energi tambahan dalam perencanaan pelajaran, pembelajaran aktif, serta memberikan bimbingan dan dukungan kepada siswa. Selain itu, kepuasan kerja guru juga memiliki dampak signifikan terhadap retensi dan rekrutmen guru (Muktamar et al., 2024). Guru yang puas dengan pekerjaannya

cenderung bertahan lebih lama di profesi tersebut, mengurangi tingkat turnover yang merugikan bagi kontinuitas pendidikan (Juanita R & Budi Prasetya, 2021). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan tingkat resignasi yang tinggi, memicu kekosongan posisi guru yang dapat mengganggu proses belajar-mengajar dan stabilitas sekolah. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin berkontribusi positif terhadap atmosfer sekolah yang kolaboratif dan mendukung (Saragih, 2024). Mereka juga cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dengan rekan kerja, memperkuat budaya kerja yang harmonis dan berorientasi pada prestasi. Dalam konteks yang lebih luas, kepuasan kerja guru juga memiliki dampak terhadap citra dan reputasi sekolah. Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung memberikan testimoni yang positif tentang sekolah mereka kepada masyarakat luas, meningkatkan kepercayaan dan minat orang tua serta calon siswa untuk bergabung dengan institusi pendidikan tersebut.

Mutu guru dapat dioptimalkan dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memicu tumbuhnya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja memang dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja guru yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja di sekolah (Dhermawan, Sudibyo dan Utama, 2012). Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru tidak bisa dilepaskan dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin atau mesin pendorong supaya guru bisa membantu mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Mengutip dari Josanov-Vrgovic, I., & Pavlovic, N. (2014) yaitu "*A competent principal with leadership competencies has a great impact on teachers*". Maksudnya adalah di dalam kepemimpinan kepala sekolah yang berkompeten akan memberikan dampak yang baik bagi guru. Guru akan merasa bahwa kepala sekolah adalah sebuah contoh yang patut untuk ditiru atau dijadikan sebagai acuan. Sebagai contoh seorang kepala sekolah bisa memulai dengan meningkatkan disiplin dengan cara hadir di sekolah lebih awal dari guru-guru dan tidak pernah meninggalkan tugas yang dibebankan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kompensasi. Jika hak dari guru dapat terpenuhi kepuasan guru juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusinya pada sekolah (Zainal dkk., 2015). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja (Mangkunegara, A. A. P. 2011).

Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan guru. Jika kompensasi yang diberikan kepada guru belum memadai maka guru akan merasakan ketidakpuasan, dan bahkan dapat melakukan mogok kerja. Kondisi ini juga dialami pada sejumlah guru di Indonesia. Sebagai contoh, sebagaimana dilaporkan oleh media Tribun Online yang ditulis oleh Bakri (2018), sekitar 50 guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Aceh Barat, Rabu (5/9/2018) sekitar pukul 10.00 WIB melancarkan aksi unjuk rasa ke gedung DPRK setempat. Dalam aksi damai itu para

pengunjuk rasa menyampaikan tuntutan supaya gaji mereka dibayar dengan layak seperti pernah dijanjikan, yakni menjadi Rp 1 juta/bulan dari selama ini hanya Rp 500.000/bulan (Bakri, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri guru merupakan modal bagi suatu tinggi untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh sekolah. Pihak sekolah dapat memilih cara memotivasi guru dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah. Hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko T., 2008). Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Dalam konteks pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru, beberapa penelitian telah dilakukan. Rasyid & Tanjung, (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, Khair, (2019) menemukan bahwa kepemimpinan dan kompensasi dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Studi oleh Solihin et al., (2021) menyoroti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi kerja guru. Selain itu, penelitian oleh Widayati et al., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja guru berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Dari penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepemimpinan yang baik, kompensasi yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi dapat secara positif memengaruhi kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja mereka.

Meskipun penyelidikan di atas meneliti tentang kepemimpinan, loyalitas motivasi kerja yang dikaitkan dengan kinerja guru, sepanjang pengetahuan penulis, penelitian-penelitian tersebut masih dilakukan secara parsial, belum secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja yang secara bersamaan dihubungkan dengan kepuasan kerja guru. Kontribusi penelitian ini jelas karena hasil yang dihasilkan dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasi. Penelitian deskriptif korelasi merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa menentukan sebab akibat di antara mereka. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel yang diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut terjadi (Mukhid, 2021). Populasi penelitian ini adalah

seluruh guru yang mengajar pada MA Maarif NU di wilayah Kabupaten Purworejo yang berjumlah 122 orang. Penelitian ini adalah penelitian sensus, sehingga seluruh populasi penelitian yakni guru yang mengajar pada MA Maarif NU di wilayah Kabupaten Purworejo yang berjumlah 122 orang. Penelitian ini diawali dengan melakukan studi pendahuluan di lokasi penelitian untuk mengetahui permasalahan yang ada, dilanjutkan dengan penyusunan proposal, pengurusan ijin penelitian, serta pengambilan data penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Data dalam penelitian ini merupakan data primer, yakni dengan cara mengambil data secara langsung ke lokasi penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Mona et al., 2015). Sementara itu, korelasi parsial adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua variabel ketika efek variabel ketiga dihilangkan (Widhiaswari et al., 2021). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap pengaruh secara bersamaan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MA Ma'arif NU Se-Kabupaten Purworejo, sedangkan korelasi partial digunakan untuk melihat hubungan antar variabel secara terpisah (partial) terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data

Kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar dalam kategori sedang (38,52%), kemudian diikuti tinggi (35,25%), rendah (18,03%), sangat tinggi (6,56%) dan terakhir sangat rendah (1,64%). Kompensasi sebagian besar dalam kategori sedang (32,79%), kemudian diikuti tinggi (31,15%), rendah (18,85%), sangat tinggi (9,02%) dan terakhir sangat rendah (8,20%). Motivasi kerja sebagian besar dalam kategori sedang (43,33%), kemudian diikuti tinggi (26,23%), rendah (14,75%), sangat tinggi (12,30%) dan terakhir sangat rendah (3,28%). Kepuasan kerja guru sebagian besar dalam kategori sedang (49,18%), kemudian diikuti rendah (21,31%), tinggi (16,39%), sangat tinggi (7,38%) dan terakhir sangat rendah (5,74%).

Pengujian Hipotesis

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Variabel	Z	p	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah(X_1)	0,686	0,735	Normal
Kompensasi (X_2)	0,937	0,344	Normal
Motivasi kerja (X_3)	0,641	0,806	Normal
Kepuasan kerja guru (Y)	0,637	0,812	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka data untuk keempat variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kepuasan kerja guru (Y) terdistribusi normal. Data terdistribusi normal artinya data-data pada variabel penelitian tersebar secara merata dan acak.

Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

Hubungan	F	p	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah(X_1) dan kepuasan kerja guru (Y)	1,257	0,187	Linear
Kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja guru (Y)	1,299	0,166	Linear
Motivasi kerja (X_3) dan kepuasan kerja guru (Y)	1,105	0,351	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru (0,187) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja guru (0,166) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara motivasi kerja dan manajemen kepuasan kerja guru (0,351) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinierity statistics</i>	
	Tolerance	VIF
X1	0.696	1.437
X2	0.646	1.549
X3	0.906	1.104

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut diatas diperoleh informasi bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,437 dan toleransi 0,696, nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,549 dan toleransi 0,646 serta nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 1,104 dan toleransi 0,906. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi mendekati angka 1, jadi tidak terjadi masalah multikolinieritas. Pengertian tidak terjadi multikolinearitas adalah tidak adanya hubungan yang erat atau kuat antar variabel bebas, sehingga nilai korelasi antar variabel bebas rendah.

Pengujian Hipotesis Mayor

Hasil analisis data yang disajikan pada table 4 juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 28,917$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0.01 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh positif dan sangat signifikan secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.

Tabel 4. Hasil Uji F pada Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Sum of squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regressions</i>	11302.528	3	3767.509	28.917	0.000 ^a
<i>Residual</i>	15374.005	118	130.288		
<i>Total</i>	26676.533	121			

a. *Predictors. (constant). X3, X1, X2*

b. *Dependent Variable" Y*

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi pada Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
1	0.651 ^a	0.424	0.409	11.41438

a. *Predictors. (Constant). X3, X1, X2*

Hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 5 diperoleh harga $R_{y-123} = 0,651$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,424. Pengaruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kepuasan kerja guru sebesar $R^2 = 0,424 \times 100\% = 42,4\%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 42,4\% = 57,6\%$. Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 42,4% sedangkan variabel lainnya (kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain sebagainya) sebesar 57,6% .

Pengujian Hipotesis Minor

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Variabel	r parsial	p
Kepemimpinan kepala sekolah(X_1)	0,343	0,000
Kompensasi (X_2)	0,248	0,006
Motivasi kerja (X_3)	0,354	0,000

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis penelitian. Berikut penjelasan terkait hasil pengujian hipotesis penelitian yang disajikan pada tabel 6.

Hipotesis Minor Pertama

Hipotesis pertama berbunyi "Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai r parsial sebesar 0,343 dengan signifikansi 0,001 berarti p value (sig.) < 0,01 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka

kepuasan kerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka kepuasan kerja guru juga akan buruk.

Hipotesis Minor Kedua

Hipotesis kedua berbunyi "Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai r parsial sebesar 0,248 dengan signifikansi 0,006 berarti p value (sig.) $< 0,01$ jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk kompensasi maka kepuasan kerja guru juga akan buruk.

Hipotesis Minor Ketiga

Hipotesis ketiga berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai r parsial sebesar 0,354 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) $< 0,01$ jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk motivasi kerja maka kepuasan kerja guru juga akan buruk.

Tabel 7. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif dari Masing-masing Prediktor

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Sumbangan Relatif (SR)
Kepemimpinan kepala sekolah(X_1)	17,0%	40,1%
Kompensasi (X_2)	12,5%	29,5%
Motivasi kerja (X_3)	12,9%	30,4%
Jumlah	42,4%	100,0%

Pembahasan

Penelitian yang relevan

Dhermawan, Sudibyso dan Utama (2012: 173) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi

pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Sudharto (2011: 449) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Semarang". Dari hasil analisis regresi ganda dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang lebih kuat atau lebih besar terhadap kepuasan kerja guru jika dibandingkan dengan kompensasi.

Fauzi, I. (2017) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro". Adapun analisisnya adalah analisis regresi dengan menggunakan SPSS versi 22 dan dibantu dengan MSI di Microsoft Excel 2010. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung 7,808. (2) Terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung 3,751. (3) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung 3,407. (4) Terdapat pengaruh kepemimpinan, rotasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung sebesar 21,486.

Sri Rahayuningsih, Yovitha Yuliejantiningih, dan Ghufon Abdullah (2017: 331) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara". Hasil uji hipotesis menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 55,501 + 0,585X_1$, dengan korelasi sebesar 0,834 dengan nilai R square 0,695 atau 69,5%, (2) terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 56,157 + 0,585 X_2$, dengan korelasi sebesar 0,740 dengan R square 0,547 atau 54,7%, (3) terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$, dengan korelasi sebesar 0,887 dengan nilai R square 0,788 atau 78,8%. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka diperlukan peningkatan kompensasi sebagai apresiasi terhadap kinerja guru. Selain itu lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan guru yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru

Hasil analisis data juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 28,917$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0,01 sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 42,4%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori sedang. Dhermawan, Sudibyo dan Utama (2012: 174) menyatakan kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja guru yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja di sekolah. Sekolah akan mendapat

timbang balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja guru meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru

Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai r parsial sebesar 0,343 dengan signifikansi 0,001 berarti p value (sig.) < 0,01 sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 17,0%. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru, dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan [Sudharto \(2011\)](#) dan [Fauzi, I. \(2017\)](#) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru tidak bisa dilepaskan dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin atau mesin pendorong supaya guru bisa membantu mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Kepala sekolah yang berkompeten dalam menjalankan perannya sebagai *leader* akan memberikan dampak yang baik bagi guru. Guru akan merasa bahwa kepala sekolah adalah sebuah contoh yang patut untuk ditiru atau dijadikan sebagai acuan. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin atau mesin pendorong supaya guru bisa membantu mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Mengutip dari [Josanov-Vrgovic, I., & Pavlovic, N. \(2014\)](#) yaitu "*A competent principal with leadership competencies has a great impact on teachers*". Maksudnya adalah di dalam kepemimpinan kepala sekolah yang berkompeten akan memberikan dampak yang baik bagi guru. Guru akan merasa bahwa kepala sekolah adalah sebuah contoh yang patut untuk ditiru atau dijadikan sebagai acuan.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru

Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai r parsial sebesar 0,248 dengan signifikansi 0,006 berarti p value (sig.) < 0,01 sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 12,5%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sedang. Jika hak dari guru dapat terpenuhi kepuasan guru juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan [Dhermawan, Sudibyo dan Utama \(2012\)](#) dan [Fauzi, I. \(2017\)](#) serta menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut [Zainal dkk. \(2015\)](#) kompensasi adalah sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusinya pada sekolah. Menurut [Hasibuan \(2016\)](#) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja (Mangkunegara, A. A. P. 2011). Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan guru. Jika di sekolah tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja guru akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni sekolah tersebut akan kalah bersaing dengan sekolah sejenisnya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru

Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai r parsial sebesar 0,354 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) < 0,01 sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo sebesar 12,9%. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri guru merupakan modal bagi suatu tinggi untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh sekolah. Pihak sekolah dapat memilih cara memotivasi guru dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dhermawan, Sudibyo dan Utama (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori sedang. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri guru merupakan modal bagi suatu tinggi untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh sekolah. Pihak sekolah dapat memilih cara memotivasi guru dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah. Handoko T. (2008) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja maka kepuasan kerja guru juga akan baik. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kepuasan kerja guru juga akan baik, Kompensasi berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja

guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja guru juga akan baik. Motivasi kerja berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja guru MA Maarif NU Se-Kabupaten Purworejo. Positif dan sangat signifikan artinya semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja guru juga akan baik. note

Daftar Pustaka

- Bakri, 2018, Tuntut gaji rp 1 juta, guru honorer unjuk rasa ke dprk, diakses dari <http://aceh.tribunnews.com/2018/09/06/tuntut-gaji-rp-1-juta-guru-honorer-unjuk-rasa-ke-dprk>.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Fauzi, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*. 2(3)3. 7, 45. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v2i3.P37-45.664>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen dasar. pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi aksara.
- Josanov-Vrgovic, I., & Pavlovic, N. (2014). Relationship Between The School Principal Leadership Style And Teachers' Job Satisfaction In Serbia. *Montenegrin Journal of Economics*, 10(1), 43-58.
- Juanita R, G., & Budi Prasetya, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(10), 554–567. <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i10.68>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Latief, 2014, *Berita buruk pendidikan indonesia*, diakses dari <https://edukasi.kompas.com/read/2014/12/02/18365971/berita.buruk.pendidikan.indonesia>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mona, M., Kekenusa, J., & Prang, J. (2015). Penggunaan Regresi Linear Berganda untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa. Studi Kasus: Petani Kelapa Di Desa Beo,

- Kecamatan Beo Kabupaten Talud. *D'CARTESIAN*, 4(2), 196. <https://doi.org/10.35799/dc.4.2.2015.9211>
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif*. Jakad Media Publishing.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Pebrianti, H., Ruhiat, Y., & Faturrohman, N. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3582–3594. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2648>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saragih, K. W. (2024). Pentingnya komunikasi untuk meningkatkan kualitas kinerja antara guru dengan pegawai sekolah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan (JEP)*, 6(1).
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Sudharto, S. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Semarang. *Cakrawala Pendidikan*, (3), 87291. 449-432. <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.4207>
- Syafitri, A., Sesmiarni, Z., & Devi, I. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11401–11410.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Widhiaswari, D. A. S., Wianto Putra, I. M., & Damayanti, N. N. S. R. (2021). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, Kompleksitas Tugas dan Turnover Intention Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 2(1), 54–59. <https://doi.org/10.22225/jraw.2.1.2934.54-59>

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T. A., Willy. 2015. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.