

The Effect of Compensation and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction at Elementary Schools in Kahala Village, Kutai Kartanegara Regency

Muhammad Yassir Arafat¹⁾, Catur Kumala Dewi²⁾, dan Sukirman³⁾

^{1,2,3}Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

^{1,2,3}Jl. Ir. H. Juanda Kotak Pos No. 1052 Samarinda

E-mail: myaarafat1705@gmail.com¹⁾, caturkd16@gmail.com²⁾, sukirmannew79@gmail.com³⁾

ABSTRACT

Teacher job satisfaction is an important factor that influences the quality of learning and the achievement of educational goals. Compensation and work motivation are factors that can affect teachers' perceptions and attitudes toward their jobs. Appropriate compensation and high work motivation are expected to encourage teachers to perform their duties optimally and enhance their level of job satisfaction. This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on teacher job satisfaction at elementary schools in Kahala Village, Kutai Kartanegara Regency. This study employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to all 36 teachers using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results indicate that compensation does not have a significant effect on teacher job satisfaction. In contrast, work motivation has a positive and significant effect on teacher job satisfaction. Simultaneously, compensation and work motivation have a significant effect on teacher job satisfaction. The findings reveal that teacher job satisfaction is influenced not only by financial rewards but also by motivational factors that enhance enthusiasm, commitment, responsibility, and dedication in carrying out teaching duties. These findings highlight the important role of work motivation in creating a supportive work environment that contributes to improved teacher performance and job satisfaction. Therefore, schools and relevant stakeholders should strengthen teachers' work motivation through recognition, supportive working conditions, and professional development opportunities to improve job satisfaction and enhance the quality of education.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Elementary Teachers, Basic Education.*

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara

ABSTRAK

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi persepsi serta sikap guru terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar di Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru yang berjumlah 36 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan finansial, tetapi juga oleh faktor motivasi yang mampu meningkatkan semangat, komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas mengajar. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peran motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan guru. Oleh karena itu, pihak sekolah dan pemangku kepentingan perlu meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, dukungan lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan profesional guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Guru SD, Pendidikan Dasar

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena seluruh aktivitas organisasi dijalankan oleh individu yang memiliki kemampuan, tenaga, kreativitas, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Gustami dkk, 2024). Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berperan sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan organisasi (Marcelia dkk, 2022). Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan kerja (Halizah dkk, 2023).

Sektor pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas peserta didik dan menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Kepuasan kerja guru menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan semangat kerja, loyalitas, produktivitas, serta kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Kepuasan kerja yang baik dapat membantu organisasi mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Gustami dkk., 2024). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan individu dalam menjalankan pekerjaannya (Nggode dkk, 2024). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Wartenberg et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru memiliki hubungan positif dengan kualitas pembelajaran, komitmen terhadap profesi, kesejahteraan guru, serta keberhasilan organisasi pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya (Nggode dkk, 2024). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, produktivitas, serta kualitas hasil pekerjaan (Tanuwijaya dkk, 2024). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti komunikasi interpersonal, hubungan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari (Cahyoseputro dkk, 2021). Hasil penelitian Zakariya dan Wardat (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi mengajar memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru, sehingga guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi menjadi salah satu strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Nurjaya & Rizal, 2023). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan rasa dihargai sehingga mendorong loyalitas serta semangat kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi (Rosa dkk, 2024). Kompensasi yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu (Rizkika & Havidz, 2024).

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu berperilaku dan bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sa'adah dkk, 2021). Motivasi berfungsi sebagai daya dorong yang memberikan semangat kepada individu untuk bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Halizah dkk, 2023). Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki motivasi rendah karena memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Gustami dkk, 2024). Motivasi yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Amanah, 2020).

Motivasi kerja yang kuat membantu individu mencapai tujuan pribadi sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi (Sa'adah dkk, 2021). Motivasi yang tinggi akan muncul ketika individu merasa dihargai, diperlakukan secara adil, serta diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja (Ichlasurohmah dkk, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong tumbuhnya motivasi kerja agar kepuasan kerja dapat tercapai secara optimal, hal tersebut didukung oleh Glaveli et al. (2024) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Sekolah Dasar di Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan lembaga pendidikan yang membutuhkan tenaga pendidik berkualitas guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan melalui penyebaran pra kuesioner kepada guru Sekolah Dasar di Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya memuaskan. Sebanyak 70% responden menyatakan belum puas terhadap kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh keterlambatan pemberian insentif selama dua hingga tiga

bulan dari jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, beberapa guru honorer menyampaikan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan dalam kegiatan pembelajaran.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah motivasi kerja yang belum sepenuhnya optimal. Beberapa guru menyatakan bahwa kebutuhan akan penghargaan, khususnya penghargaan atas keberhasilan mengajar, masih belum terpenuhi dengan baik. Kurangnya penghargaan tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Meskipun demikian, guru tetap menjalankan tugas dengan baik karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang nyaman, serta lokasi sekolah yang dekat dengan tempat tinggal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang baik (Vionika dkk, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian Nurrofi (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fuad dkk, (2023) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian Tanuwijaya dkk, (2024) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Arrywibowo dkk. (2024) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja individu dalam organisasi. Hasil penelitian Gustami dkk, (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Mukholli dkk, (2024) juga menemukan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Widayat dkk, (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja individu.

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Shavira dan Febrian (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Saputra (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya

inkonsistensi temuan penelitian yang masih memerlukan kajian lebih lanjut. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja belum dapat disimpulkan secara konsisten. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan, sedangkan penelitian pada guru sekolah dasar di wilayah pedesaan masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi dan responden tersebut membuka peluang adanya perbedaan hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar di Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah dasar serta menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dan pemerintah daerah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara.”

2. RUANG LINGKUP

Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada beberapa aspek berikut:

2.1 Cakupan Permasalahan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Permasalahan yang dikaji berfokus pada kondisi kompensasi yang diterima guru, motivasi kerja yang dimiliki guru, serta tingkat kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja guru.

2.2 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada guru Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Variabel yang diteliti terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen serta kepuasan kerja guru sebagai variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 36 guru dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

2.3 Rencana Hasil yang Didapatkan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah maupun instansi terkait dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja guru guna meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

3. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja guru (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

3.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 36 orang guru. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.
2. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap kondisi objek penelitian untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian.
3. Wawancara, yaitu proses tanya jawab dengan pihak terkait guna memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen atau arsip yang berkaitan dengan objek penelitian.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Skor Skala Likert

Table 1. Likert Scale Assessment

No	Description	Abbreviation	Score
1	Strongly Agree	SA	5
2	Agree	A	4
3	Neutral	N	3
4	Disagree	D	2
5	Strongly Disagree	SD	1

Source : Sugiyono (2019)

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel yang digunakan terdiri atas variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1), yaitu bentuk balas jasa yang diberikan kepada guru sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada sekolah. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Indikator kompensasi disusun berdasarkan teori Nurrofi (2022) yang meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas.
2. Motivasi Kerja (X_2), yaitu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri guru yang menimbulkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Indikator kompensasi disusun berdasarkan teori Priansa (2018) yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan penghargaan.
3. Kepuasan Kerja (Y), yaitu perasaan positif guru terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Indikator kompensasi disusun berdasarkan teori Saputra (2022) yang meliputi pekerjaan itu sendiri, atasan (supervision), rekan kerja, dan promosi.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah data memenuhi asumsi yang dipersyaratkan, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel

kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Persamaan regresi dalam penelitian ini disusun berdasarkan nilai *Standardized Coefficients (Beta)*, yang digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 36 responden yang merupakan guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Responden dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Table 2. Validity Test Results of Compensation Variable (X1)

Compensation Indicators (X1)	Calculated r-value	r-table	Result
X1-1	0.783	0.329	Valid
X1-2	0.641	0.329	Valid
X1-3	0.735	0.329	Valid
X1-4	0.755	0.329	Valid
X1-5	0.563	0.329	Valid
X1-6	0.493	0.329	Valid
X1-7	0.731	0.329	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Table 3. Validity Test Results of Work Motivation Variable (X2)

Work Motivation Indicators (X2)	Calculated r-value	r-table	Result
X2-1	0.759	0.329	Valid
X2-2	0.686	0.329	Valid
X2-3	0.766	0.329	Valid
X2-4	0.458	0.329	Valid
X2-5	0.805	0.329	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Table 4. Validity Test Results of Job Satisfaction Variable (Y)

Job Satisfaction indicators (Y)	Calculated r-value	r-table	Result
Y-1	0.863	0.329	Valid
Y-2	0.778	0.329	Valid
Y-3	0.654	0.329	Valid
Y-4	0.894	0.329	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Table 5. Reliability Test Result

Variable	Reliability Coefficient	Cronbach's Alpha	Result
Compensation	0.78	0.60	Reliable
Work Motivation	0.70	0.60	Reliable
Job Satisfaction	0.80	0.60	Reliable

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar yang diperlukan sehingga hasil analisis dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,169. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,169 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,352 dan nilai *VIF* sebesar 2,841. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian yaitu nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap

variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,218 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,362. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan nilai absolut residual, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,317 X_1 + 0,499 X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan (1) dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,317 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi cenderung meningkatkan kepuasan kerja guru. Namun berdasarkan hasil pengujian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima guru belum sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Guru tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya meskipun kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Sementara itu, nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,499 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, baik yang berasal dari dalam diri maupun dukungan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara juga akan semakin meningkat. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong guru untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta menciptakan perasaan nyaman dan puas dalam bekerja.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,716 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,095. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,095 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,716 < 2,034$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Meskipun kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, guru tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, hubungan sosial di lingkungan sekolah, serta lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Saputra (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berbeda dengan Nurrofi (2022), Tanuwijaya dkk. (2024), Arryowibowo dkk. (2024), dan Mukholli dkk. (2024) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik responden dan lingkungan organisasi. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan yang lebih menitikberatkan aspek finansial sebagai pendorong kepuasan kerja, sedangkan pada guru sekolah dasar di wilayah pedesaan, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh motivasi mengajar dan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,704 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,704 > 2,034$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga memperoleh tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zakariya dan Wardat (2024) yang menyatakan bahwa motivasi mengajar memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui pemberian

penghargaan, dukungan organisasi, dan kesempatan pengembangan profesional merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 25,183 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi kompensasi dan motivasi kerja. Meskipun kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama motivasi kerja tetap memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanuwijaya dkk. (2024) dan Mukholli dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru tidak cukup hanya dilakukan melalui pemberian kompensasi, tetapi juga perlu diimbangi dengan upaya meningkatkan motivasi kerja. Kepala sekolah dapat menerapkan program penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja baik, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikatif, dan mendukung kolaborasi antar guru. Di sisi lain, pemerintah daerah perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian kompensasi, khususnya bagi guru honorer, agar pemberian insentif dapat dilakukan secara tepat waktu dan lebih sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru sekaligus mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dasar.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,604. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja guru sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan

bahwa kompensasi yang diterima guru belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Guru tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik meskipun kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi kerja yang baik mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan lebih semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta menciptakan perasaan nyaman dalam bekerja.

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, termasuk kompensasi dan motivasi kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru memerlukan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada aspek finansial, tetapi juga pada peningkatan motivasi kerja melalui dukungan organisasi, penghargaan, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan.

6. SARAN

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja guru, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, dan pengembangan karier sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas objek penelitian tidak hanya pada guru Sekolah Dasar di Desa Kahala Kabupaten Kutai Kartanegara, tetapi juga pada jenjang pendidikan lain seperti sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, maupun lembaga pendidikan di wilayah yang berbeda. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru serta menghasilkan temuan yang lebih representatif dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.

7. REFERENSI

- Amanah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayan dengan Metode Survey Explanative. *Sebatik*, 24(2).
- Arryowibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *GeoEkonomi*, 15(1), 301–312.

- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–546.
<https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1468>
- Fuad, A., Bahri, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 372–377.
- Glaveli, N., Manolitzas, P., Tsourou, E., & Grigoroudis, E. (2024). *Unlocking teacher job satisfaction during the COVID-19 pandemic: A multi-criteria satisfaction analysis. Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1264–1285.
<https://doi.org/10.1007/s13132-023-01124-z>
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.
- Ichlasurohmah, N., Karnawati, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JPRO*, 4(2), 120–132.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 598–613.
- Mukholli, T., Recky, & Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica*, 12(2), 226–235.
- Nggode, M. R., Ardan, M., & Umar, Z. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(1), 142–147.
- Nurjaya, & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio*, 9(2), 523–533.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Nurrofi, A. (2022). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Compensation on Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rizkika, A., & Havidz, I. L. H. (2024). Analisis Dampak Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Advances in Digital Business and Entrepreneurship*, 3(1).
- Rosa, D., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRAMUDI pada Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno–Hatta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7), 729–733.
- Sa’adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Iqtishadequity*, 4(1), 55–64.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk. *Bulletin: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanuwijaya, M., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 959–967.
<https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1374>
- Vionika, A., Halim, A. F., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan di Palembang. *Jurnal Dialogika*, 5(1), 27–37.
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). *Satisfied and high performing? A meta-analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. Educational Psychology Review*, 35(4), 114. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>
- Widayat, B. S., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Zakariya, Y. F., & Wardat, Y. (2024). *Job satisfaction of mathematics teachers: An empirical investigation to quantify the contributions of teacher self-efficacy and teacher motivation to teach. Mathematics Education Research Journal*, 36, 791–813.
<https://doi.org/10.1007/s13394-023-00475-9>



UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Catur Kumala Dewi dan Bapak Sukirman atas bimbingan, arahan, dukungan, serta bantuan yang diberikan selama

proses penelitian dan penyusunan artikel ini. Dukungan yang diberikan, termasuk dalam membantu pembiayaan penelitian, sangat berarti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik