

## Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Nurjaya\*, Anis Syamsu Rizal

Universitas Pamulang Banten, Indonesia

\*Corresponding Author: dosen01605@unpam.ac.id

### Abstract

*An organization certainly has goals to be achieved, and these goals can be achieved by maximizing the potential of existing human resources. Human resources are the most valuable organizational assets because, without them, the organization cannot develop; as a result, the organization is only perceived as an institution with no internal processes. The purpose of this study is to explain the effect of compensation and job satisfaction on the work motivation of teachers at the Al-Ikhlash Mosque Foundation. The type of research using field research (field research), with a quantitative descriptive approach. The data collection techniques used were in the form of literature, questionnaires, and interviews, with the research subjects being teaching staff for the KB/TK, SD, and SMP Al-Ikhlash Mosque Foundation programs. The results of his research explain that there is a positive and significant effect of compensation on teachers' work motivation. The magnitude of the effect of compensation on teacher work motivation is 37.6%. Furthermore, job satisfaction has an influence on teacher motivation. The result of a simple regression calculation of job satisfaction on teacher work motivation is known to be 39.5%. And there is a positive and significant effect of compensation and job satisfaction on teachers' work motivation. The magnitude of the effect of compensation and job satisfaction on teacher work motivation is 54.4%, and the remaining 45.6%. However, the residual effect of compensation and job satisfaction on teacher work motivation is influenced by other variables and factors. Therefore, compensation and job satisfaction have an influence on the work carried out by educators at the Al-Ikhlash mosque foundation, with a marked increase in motivation.*

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation.

### Abstrak

Suatu organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan tujuan tersebut dapat dicapai dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena tanpanya organisasi tidak dapat berkembang, akibatnya organisasi hanya dipersepsikan sebagai institusi atau lembaga yang tidak memiliki proses internal. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Masjid Al-Ikhlash. Adapun jenis penelitiannya menggunakan studi lapangan (*field research*), dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kepustakaan, kuisioner dan wawancara, dengan subjek penelitiannya tenaga pendidik program KB/TK, SD, dan SMP Yayasan Masjid Al-Ikhlash. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 37,6%. Selanjutnya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hasil perhitungan regresi sederhana kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru diketahui besarnya adalah 39,5%. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru adalah 54,4% dan sisanya sebesar 45,6%. Namun sisa dari pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel dan faktor lainnya. Oleh karenanya, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan tenaga pendidik di yayasan masjid Al-Ikhlash dengan ditandai meningkatnya motivasi kerja.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

### Article History:

Received 2023-02-02

Revised 2023-04-07

Accepted 2023-04-27

### DOI:

10.31949/educatio.v9i2.4616

## PENDAHULUAN

Organisasi pastinya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai atau dipenuhi. Tujuan tersebut dapat dipenuhi dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena tanpa mereka organisasi tidak dapat berkembang, akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai lembaga atau institusi tanpa adanya proses internal. Tanpa dukungan manusia yang dapat bekerja secara efisien dan efektif, sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki organisasi, seperti modal, bahan baku, dan teknologi, tidak akan dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan bisa gagal. Sehingga untuk mencapai hasil yang efektif, karyawan ini harus termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih antusias. Ini berfokus pada masalah kompensasi karyawan yang diberikan oleh organisasi (Huralaska et al., 2021).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bertujuan untuk membantu orang lain. Sedangkan kompensasi merupakan salah satu bentuk strategi yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi mengacu pada semua manfaat yang didapatkan karyawan sebagai gaji atas usaha yang sudah dilakukan. Kompensasi ini dapat berupa uang atau non uang. Pembayaran yang dilakukan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi adalah contoh kompensasi finansial langsung. Kompensasi tidak langsung, juga dikenal sebagai tunjangan, mencakup semua keuntungan finansial yang tidak termasuk dalam lingkup kompensasi langsung. Kompensasi non-moneter termasuk kepuasan kerja atau kepuasan dengan lingkungan kerja seseorang (Fauziah & Irfani, 2022).

Vina Septiana, dkk dalam penelitiannya dalam artikel jurnalyang berjudul literature review: pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Artinya, peningkatan kompensasi dapat menyebabkan peningkatan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan, begitu pula sebaliknya, penurunan kompensasi menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Sehingga sangat penting untuk memberikan kompensasi kepada karyawan karena merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Wina Septiana, 2022). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Siska Yustika menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.  $H_0$  diterima karena nilainya 26,380 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$  nilai t-statistik. Ini termasuk karyawan di dinas pemuda dan olahraga kabupaten. Sampang memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang berujung pada kepuasan kerja, yang ditandai dengan terciptanya pendapatan daerah, akuntabel, dan kreatif sebagai bagian dari pengembangan keagenan (Yustika, 2022). Dan selanjutnya Amnjad Maulana, dkk juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Maulana et al., 2022). Penelitian diatas sebagai pendukung dari penelitian ini yang dilakukan peneliti. Penelitian diatas fokus penelitiannya menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Namun penelitian ini dengan penelitian diatas memiliki perbedaan, penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasaan kerja terhadap motivasi guru, yang fokus penelitiannya melihat bagaimana motivasi guru melalui pengaruh kompesansi dan kepuasan kerja.

Kegagalan organisasi dalam memberikan kompensasi yang layak dan memadai merupakan salah satu faktor kerja yang dapat mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan. Tentunya diperlukan motivasi kerja yang kuat dari pihak guru. Sedangkan peran pemberian kompensasi sering dikaitkan dengan motivasi guru untuk menyelesaikan tugas dan tugas yang dibebankan kepadanya. Kompensasi adalah penghasilan yang diterima oleh pegawai berupa uang atau barang sebagai akibat adanya ketidakseimbangan pelayanan yang diberikan pegawai kepada organisasi selama mereka bekerja (Pan et al., 2022).

Sangat penting bagi organisasi dan karyawannya untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada guru. Organisasi akan mempekerjakan karyawan yang bersemangat untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan karyawan percaya bahwa kompensasi adalah imbalan atas usaha mereka. Karena kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi, untuk memotivasi karyawan dalam organisasi dengan

memberikan kompensasi kepada mereka, hubungan ini akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan hubungan yang positif antara karyawan dengan organisasi, dengan karyawan percaya bahwa organisasi tempatnya bekerja, sehingga organisasi dapat memahami dan menyadari kebutuhannya (Almansa Fitra et al., 2022).

Setiap pekerja membutuhkan kepuasan kerja untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Ada beberapa faktor penyebab kepuasan kerja dikalangan pekerja, antara lain faktor internal seperti kepribadian pekerja maupun faktor eksternal seperti faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan mekanisme pelatihan yang dirasa sudah sesuai dengan keinginan pekerja atau pekerja yang merasa termotivasi untuk terus bekerja dengan semangat karena dorongan keluarga. Sehingga organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang puas dengan apa yang pekerja lakukan dan hasil dari upayanya (Allozi et al., 2022).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai sikap emosional positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu sala dalam meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Inilah yang dituntut opini publik. Situasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, menurut Davis Mangkunegara. Menurut pernyataan sebelumnya, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dialami karyawan, dan kepuasan kerja bervariasi menurut individu. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri juga terkait dengan kepuasan kerja (Kadek Wulan Dewi Lestari, 2023).

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengkaji dan menjelaskan tentang pengeruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Masjid Al-Ikhlas.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di yayasan masjid Al-Ikhlas. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 224 tenaga pendidik program KB/TK, SD, dan SMP Yayasan Masjid Al-Ikhlas. Sampel sebanyak 148 diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Peneliti melakukan penelitian pendahuluan dan melakukan kajian literatur untuk menemukan penelitian sebelumnya, teori pendukung, dan data pendukung lainnya seperti buku, jurnal, isu, literatur, dan lain-lain. Selanjutnya peneliti memasukkan beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitiannya tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Kemudian melalui kegiatan wawancara ditanyakan data yang belum diperoleh peneliti dan data yang telah diperoleh tetapi belum dapat dipahami dengan jelas. Uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, regresi berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji regresi parsial (uji t), dan uji simultan digunakan dalam penelitian ini (uji F) (Ko et al., 2022).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Sebelum uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji prasyarat yaitu: uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas terhadap data yang telah didapat. Setelah uji prasyarat, peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana untuk menentukan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru dan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, peneliti juga melakukan uji hipotesis dengan analisis regresi berganda untuk menentukan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru.

### 1. Uji Hipotesis 1: pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru

Hasil analisis statistik regresi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Anova kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92198.467	1	92198.467	91.892	.000 <sup>a</sup>
Residual	14962.122	147	91.876		
Total	107160.59	148			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 91,892 dan probabilitas (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 2 Koefisien Regresi Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Motivasi kerja guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	48.622	5.917			8.291	.000
	Kompensasi	.688	.0616	.791		9.516	.000

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah:  $= 48,622 + 0,688 X_1$ . Dengan skor fluktuasi sebesar 0,688, persamaan regresi dapat menjelaskan bagaimana fluktuasi kompensasi meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja guru. Nilai t hitung = 9,561 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Tabel 3 Model summary Hasil Uji Regresi kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 <sup>a</sup>	.376	.412	9.02344

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Pada tabel 3 di atas menjelaskan besarnya korelasi/hubungan ( $r$ ) adalah sebesar 0,516, dan besarnya persentase pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) disebut dengan koefisien determinasi yang merupakan perkalian dari  $R^2$ .

Output tersebut memiliki koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,376 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 37,6% terhadap motivasi kerja guru (Y), sedangkan variabel lain berpengaruh sebesar 62,4%. Gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja guru menurut data. Hasilnya, hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru terdukung.

### 2. Uji Hipotesis 2: kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru

Hasil analisis statistik regresi pengaruh Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi kerja guru (Y) ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Anova Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi kerja guru (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3912.238	1	3912.238	22.764	.000 <sup>a</sup>
Residual	15887.550	147	158.875		
Total	34098.788	148			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 34,098 dan probabilitas (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Hal ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 5 Koefisien Regresi Pengaruh Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	72.981	7.298		9.612	.000
	Kepuasan kerja	.394	.072	.512	5.782	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja guru

Tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi pengaruh kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah: = 72,981 + 0,394X<sub>2</sub>. Persamaan regresi menjelaskan bahwa fluktuasi kenaikan dan penurunan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, dengan skor fluktuasi sebesar 0,394.

Berdasarkan output t hitung = 5,782 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

Tabel 6 Model Summary Hasil Uji Regresi kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 <sup>a</sup>	.395	.457	9.21560

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Output pada Tabel 6 menjelaskan besarnya korelasi/hubungan (r) yaitu sebesar 0,471, serta persentase pengaruh variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja guru (Y) yang dikenal dengan koefisien penentuan (R<sup>2</sup>).

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,395 yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja guru (Y) sebesar 39,5%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 60,5%. Menurut data, kepuasan kerja berdampak pada motivasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru terbukti.

### 3. Uji Hipotesis 3: pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru

Regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (prediktor) terhadap variabel kriteria, serta hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel prediktor. Hasil uji hipotesis dijelaskan pada tabel 8.

Tabel 8 Deskriptif Statistik Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8962.725	2	4782.602	61.089	.000 <sup>a</sup>
	Residual	14719.006	146	91.007		
	Total	23671.731	148			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 61,089, sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 0,05 sebesar 3,06. Akibatnya, F-hitung meningkat. Jika nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,000 dan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka Ho ditolak yang menunjukkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Regresi kompensasi (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	37.902	7.097		5.008	.000
Kompensasi	.512	.061	.677	7.192	.000
Kepuasan kerja	.192	.063	.377	4.063	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja guru

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan kepribadian (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah:  $= 37,902 + 0,512 X_1 + 0,192 X_2$ . Persamaan regresi menjelaskan bagaimana perubahan kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja guru, dengan variasi nilai X<sub>1</sub> sebesar 0,512 dan X<sub>2</sub> sebesar 0,192.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, probabilitas (Sig.) kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa Ho ditolak, dan probabilitas (Sig.) kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) adalah  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Haha diterima. Akibatnya, motivasi kerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja.

Tabel 10 Model Summary Hasil Uji Regresi (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.532	.544	9.67145

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

b. Dependent Variabel: Motivasi kerja guru

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji regresi berganda menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,544 yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasilnya, hipotesis bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru didukung.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik, jawaban responden terhadap variabel kompensasi berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata sebesar 94,32432 berada dalam rentang 92-98. Karyawan yang berkinerja baik akan dibayar dengan baik; sebaliknya, karyawan yang kinerjanya tidak baik akan dibayar sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan, kompensasi memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kompetensi dan kemauan organisasi, serikat pekerja, kerja karyawan yang produktif, undang-undang dari pemerintah dan keputusan presiden, pembiayaan hidup, kedudukan dan posisi karyawan, pendidikan dan pengalaman dari karyawan, keadaan perekonomian nasional, jenis dan sifat perekonomian (Hutomo et al., 2020).

Sesuai dengan temuan analisis koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru, koefisien unstandardized B diperoleh nilai 0,688 yang menunjukkan koefisien regresi positif, artinya semakin besar variabel kompensasi maka motivasi kerja guru juga meningkat. Dengan kata lain, semakin baik bayarannya, semakin termotivasi guru tersebut dalam bekerja.

Menurut temuan penelitian ini, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan koefisien uji regresi diperoleh nilai t-test sebesar 9,516 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  H1 diterima yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh nyata (signifikan) terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan tabel koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru, maka persamaan regresi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah sebagai berikut:  $= 48,622 + 0,688X_1$ . Dengan skor fluktuasi sebesar 0,688, persamaan regresi dapat menjelaskan bagaimana fluktuasi kompensasi meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja guru.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y). Perhitungan di atas menghasilkan  $t = 9,516$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan (signifikan) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Temuan peneliti mendukung penelitian Erwinsyah yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi pegawai pada organisasi PDAM Tirta Musi yang tentunya akan meningkatkan kemajuan organisasi. Pembahasan sebelumnya tentang kompensasi dan motivasi kerja guru menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja guru (Sowunmi, 2022).

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan analisis statistik, tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori cukup baik dengan skor rata-rata 91,11486. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai sikap emosional positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pandangan Davis dalam Mangkunegara yang berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu diantaranya situasi dan kondisi kerja, dan kepuasan kerja (Arijanto, 2022).

Koefisien unstandardized B diperoleh nilai sebesar 0,394 berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru, menunjukkan koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa semakin besar variabel kepuasan kerja maka semakin besar pula motivasi kerja guru. Dengan kata lain, semakin besar motivasi kerja seorang guru, semakin besar pula kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, menurut temuan penelitian ini. Nilai uji-t sebesar 5,782 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  H1 diterima berdasarkan koefisien uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan (signifikan) terhadap motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 39,5%. Pengaruh sebesar 39,5% menunjukkan bahwa kepuasan kerja lemah atau tetap rendah.

Temuan peneliti mendukung penelitian Erlene Kristine bahwa kepuasan kerja dan komitmen berdampak pada motivasi organisasi kerja dan sebagai hasilnya, kinerja karyawan di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Menurut penelitian dan temuan sebelumnya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja guru (Mawaddah & Paskarini, 2021).

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru

Garis persamaan regresi adalah  $= 37,902 + 0,512X_1 + 0,192X_2$  berdasarkan hasil analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan tanda positif yang dapat diartikan kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang baik, serta motivasi kerja ( $Y$ ) yang baik bagi guru.

Pengaruh terhadap motivasi kerja guru memiliki koefisien regresi yang positif dan signifikan. Pengaruh gabungan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 54,4%. Karena kepuasan kerja semakin kondusif dalam proses pembelajaran sehari-hari maka pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru lebih besar 39,5% atau dominan dibandingkan variabel penekanan yang hanya 37,6%. Terciptanya kepuasan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Sangat penting bagi organisasi dan karyawannya untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada guru. Organisasi akan mempekerjakan karyawan yang bersemangat untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan karyawan percaya bahwa kompensasi adalah imbalan atas usaha yang sudah dilakukan (Minarsih & Jalantina, 2021). Karena kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi, pemberian kompensasi kepada karyawan dalam organisasi akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan hubungan yang positif antara karyawan dengan organisasi, dengan karyawan percaya bahwa organisasi tempatnya bekerja, sehingga karyawan memahami dan menyadari kebutuhannya (Harahap, 2021).

Menurut temuan penelitian, baik kompensasi maupun kepuasan kerja berdampak pada motivasi kerja guru, menurut penelitian Mukhamad Khafid. Kompensasi memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Pabrik Sarihusada Generasi Mahardhika Yogyakarta (Setiawan et al., 2022).

## KESIMPULAN

Hasil dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 37,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis yang berbunyi: ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Kemudian ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Hasil perhitungan regresi sederhana kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru diketahui besarnya adalah 39,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil perhitungan menjawab hipotesis penelitian yang berbunyi: ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru adalah 54,4% dan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil perhitungan menjawab hipotesis penelitian ketiga yang berbunyi: ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru, yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karenanya, kompensasi dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru, diharapkan guru dan yayasan Masjid Al-Ikhlas terus dapat berkontribusi pada keberlangsungan proses pembelajaran dan menghasilkan pendidikan yang bermutu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allozi, A. I., Alshurideh, M., Alhamad, A. Q., & Kurdi, B. H. Al. (2022). Impact Of Transformational Leadership On The Job Satisfaction With The Moderating Role Of Organizational Commitment: Case Of Uae And Jordan Manufacturing Companies. *Academy Of Strategic Management Journal*, 21(2).
- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatria, A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Wayan Catra Yasa, I. (2022).



- Effect Of Workload, Compensation And Employee Commitment To The Employees Performance Of Public Works And Spatial Arrangements Office Of Karimun District. *International Journal Of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, And Technology (Ijset)*, 1(2). <https://doi.org/10.54443/Ijset.V1i2.11>
- Arijanto, A. (2022). How To The Impact On Transformational Leadership Style And Job Motivation On Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) With Job Satisfaction As Mediating Variables At Outsourcing Company. *Cognizance Journal Of Multidisciplinary Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.47760/Cognizance.2022.V02i01.001>
- Fauziah, R. A., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V2i1.2476>
- Harahap, M. K. (2021). The Influence Of Compensation To Employee Performance In Food Security And Animal Husbandry Office. *Airlangga Journal Of Innovation Management*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.20473/Ajim.V2i2.25998>
- Huralska, V., Sharkova, H., & Skrypnyk, N. (2021). Adaptation And Development Of Human Resources As An Instrument Of Increasing The Competitiveness Of The Organization. *Economics. Finances. Law*, 6/2. [https://doi.org/10.37634/Efp.2021.6\(2\).4](https://doi.org/10.37634/Efp.2021.6(2).4)
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation, And Leadership. *Phong Thanh Nguyen, Dkk*, 1(2), 538–549. <https://doi.org/10.38035/Dijefa>
- Kadek Wulan Dewi Lestari, I. G. B. H. S. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Japan Travel Agency. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(01), 1609–1615.
- Ko, H., Lee, S., Park, Y., & Choi, A. (2022). A Survey Of Recommendation Systems: Recommendation Models, Techniques, And Application Fields. In *Electronics (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). <https://doi.org/10.3390/Electronics11010141>
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Chandra Kirana, K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviro (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65–75. <https://doi.org/10.29264/Jmmn.V14i1.10607>
- Mawaddah, N., & Paskarini, I. (2021). The Relationship Between Education, Job Satisfaction, And Work Motivation To Work Productivity (Investigation On Workers In The Welding Section Of Rack Production At Ud. King Rack, Surabaya, Indonesia). *The Indonesian Journal Of Public Health*, 16(3). <https://doi.org/10.20473/Ijph.V16i3.2021.404-415>
- Minarsih, M. M., & Jalantina, D. I. K. (2021). Effect Of Compensation, Empowerment And Cultural Organization To The Satisfaction Of Employees Part Production In Cv. Akar Samudra Semarang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.22437/Jssh.V5i2.15796>
- Pan, A., Wu, Q., & Li, J. (2022). External Fairness Of Executive Compensation, Institutional Investor And M&A Premium. *Nankai Business Review International*, 13(1). <https://doi.org/10.1108/Nbri-05-2021-0035>
- Setiawan, B., Hersona, S., Suswardji, E., & Suyaman, D. J. (2022). The Effect Of Competence, Compensation And Work Motivation On The Performance Of Village Officials In The Ciampel District, Karawang Regency In 2019. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.31602/Atd.V6i1.6000>
- Sowunmi, O. A. (2022). Job Satisfaction, Personality Traits, And Its Impact On Motivation Among Mental Health Workers. *South African Journal Of Psychiatry*, 28. <https://doi.org/10.4102/Sajpsychiatry.V28i0.1801>
- Wina Septiana, D. (2022). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–21.

- Yustika, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang. *Jurnal Eksis Stie Indocakti Malang*, 14(1), 8–12. <https://Eprints.Umm.Ac.Id/88407/1/Skripsi.Pdf>
- Allozi, A. I., Alshurideh, M., Alhamad, A. Q., & Kurdi, B. H. Al. (2022). Impact Of Transformational Leadership On The Job Satisfaction With The Moderating Role Of Organizational Commitment: Case Of Uae And Jordan Manufacturing Companies. *Academy Of Strategic Management Journal*, 21(2).
- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatria, A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Wayan Catra Yasa, I. (2022). Effect Of Workload, Compensation And Employee Commitment To The Employees Performance Of Public Works And Spatial Arrangements Office Of Karimun District. *International Journal Of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, And Technology (Ijset)*, 1(2). <https://Doi.Org/10.54443/Ijset.V1i2.11>
- Arijanto, A. (2022). How To The Impact On Transformational Leadership Style And Job Motivation On Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) With Job Satisfaction As Mediating Variables At Outsourcing Company. *Cognizance Journal Of Multidisciplinary Studies*, 2(1). <https://Doi.Org/10.47760/Cognizance.2022.V02i01.001>
- Fauziah, R. A., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 2(1). <https://Doi.Org/10.29313/Bcsbm.V2i1.2476>
- Harahap, M. K. (2021). The Influence Of Compensation To Employee Performance In Food Security And Animal Husbandry Office. *Airlangga Journal Of Innovation Management*, 2(2), 177–186. <https://Doi.Org/10.20473/Ajim.V2i2.25998>
- Huralska, V., Sharkova, H., & Skrypnik, N. (2021). Adaptation And Development Of Human Resources As An Instrument Of Increasing The Competitiveness Of The Organization. *Economics. Finances. Law*, 6/2. [https://Doi.Org/10.37634/Efp.2021.6\(2\).4](https://Doi.Org/10.37634/Efp.2021.6(2).4)
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation, And Leadership. *Phong Thanh Nguyen, Dkk*, 1(2), 538–549. <https://Doi.Org/10.38035/Dijefa>
- Kadek Wulan Dewi Lestari, I. G. B. H. S. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Japan Travel Agency. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(01), 1609–1615.
- Ko, H., Lee, S., Park, Y., & Choi, A. (2022). A Survey Of Recommendation Systems: Recommendation Models, Techniques, And Application Fields. In *Electronics (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). <https://Doi.Org/10.3390/Electronics11010141>
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Chandra Kirana, K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviro (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65–75. <https://Doi.Org/10.29264/Jmmn.V14i1.10607>
- Mawaddah, N., & Paskarini, I. (2021). The Relationship Between Education, Job Satisfaction, And Work Motivation To Work Productivity (Investigation On Workers In The Welding Section Of Rack Production At Ud. King Rack, Surabaya, Indonesia). *The Indonesian Journal Of Public Health*, 16(3). <https://Doi.Org/10.20473/Ijph.V16i3.2021.404-415>
- Minarsih, M. M., & Jalantina, D. I. K. (2021). Effect Of Compensation, Empowerment And Cultural Organization To The Satisfaction Of Employees Part Production In Cv. Akar Samudra Semarang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2). <https://Doi.Org/10.22437/Jssh.V5i2.15796>
- Pan, A., Wu, Q., & Li, J. (2022). External Fairness Of Executive Compensation, Institutional Investor And M&A Premium. *Nankai Business Review International*, 13(1). <https://Doi.Org/10.1108/Nbri-05-2021-0035>
- Setiawan, B., Hersona, S., Suswardji, E., & Suyaman, D. J. (2022). The Effect Of Competence, Compensation And Work Motivation On The Performance Of Village Officials In The Ciampel District, Karawang Regency In 2019. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1). <https://Doi.Org/10.31602/Atd.V6i1.6000>

- 
- Sowunmi, O. A. (2022). Job Satisfaction, Personality Traits, And Its Impact On Motivation Among Mental Health Workers. *South African Journal Of Psychiatry*, 28. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.V28i0.1801>
- Wina Septiana, D. (2022). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–21.
- Yustika, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang. *Jurnal Eksis Stie Indocakti Malang*, 14(1), 8–12. <https://eprints.umm.ac.id/88407/%0ahttps://eprints.umm.ac.id/88407/1/Skripsi.Pdf>