

Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Sugeng Widyantara
SMP N 2 Wates
comppacc_oed@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 154 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sampel populasi sehingga semua data yang masuk dianalisis. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Untuk menguji daftar angket tersebut sah dan andal maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan: (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja; (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja; (4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, kepuasan kerja guru.

Abstract: This study generally aims to analyze the contribution of work motivation, leadership of school principals, and compensation for the job satisfaction of teachers of State Junior High Schools in Wates Subdistrict, Kulon Progo Regency. This type of research was quantitative research. The population of this study were all teachers of Public Middle Schools in Wates Subdistrict, Kulon Progo Regency, totaling 154 people. This research was the sample population, so all the data entered were analyzed. Data collection techniques using questionnaires. To test whether it was valid and reliable or not it used validity and reliability test. The analysis used was multiple linear regression analysis. It can be concluded that: (1) There is a positive and significant influence on the contribution of work motivation, principal leadership and compensation for job satisfaction; (2) There is a positive and significant influence of work motivation on job satisfaction; (3) There is a positive and significant influence on the principal's leadership on job satisfaction; (4) There is a positive and significant influence on compensation for job satisfaction.

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

Pendahuluan

Pendidikan yang berkualitas tinggi perlu memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusia, diantaranya kepuasan kerja dari guru. Kepuasan kerja guru seringkali terkait dengan permasalahan sumber daya manusia, di mana secara umum

dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini merupakan sebuah sikap seseorang yang secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati (Han *et al.*, 2012: 109). Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan memiliki konotasi yang sangat beraneka ragam, meskipun tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Ardana, 2012: 147).

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dikatakan pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya (Robbins, 2002: 103). Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah motivasi kerja. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi kerja akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil (Rivai dan Murni, 2010: 307).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Guna mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai maka idealnya pimpinan mampu menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dipahami mengingat sekolah sebagai sebuah organisasi, manajemennya dipimpin oleh seorang kepala sekolah (Rivai, 2004: 479). Faktor kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Pada umumnya, kepala sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional. Hal ini sejalan dengan laporan Bank Dunia bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan di persekolahan Indonesia adalah kurang profesionalnya peran kepala sekolah (Mulyasa, 2004: 42).

Guru mempunyai makna sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendidik dan mengembangkan kepribadian anak didik, baik yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah. Kedudukan guru tidak dapat seluruhnya digantikan oleh alat, meski secanggih apa pun. Semakin akurat guru dalam melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbina kualitas lembaga pendidikan/sekolah. Guru sebagai bagian dari organisasi sekolah, tentunya dalam mewujudkan tuntutan-tuntutan sebagaimana tersebut di atas, tidak terlepas dari peranan kepemimpinan kepala sekolah (Surya, 2000: 2).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru adalah kompensasi. Seorang guru juga menghadapi permasalahan-permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang pendidik. Rendahnya kompensasi guru terutama kompensasi guru honorer sangat memengaruhi kepuasan kerjanya karena harapan dan imbalan yang disediakan tidak sesuai dengan beban tugas yang diemban. Banyaknya aksi unjuk rasa yang dilakukan guru untuk menuntut kenaikan gaji menunjukkan bahwa masih adanya ketidakpuasan guru terhadap gaji yang didapatkan. Kompensasi yang memadai memang dapat meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga dapat mendukung tercapainya kepuasan kerja guru. Kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi lima jenjang yaitu: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan keselamatan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan akan harga diri; dan (5) kebutuhan pemenuhan diri (Maslow, 1994: 64).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa orang guru SMP Negeri di Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo, diperoleh gambaran bahwa masih banyak guru yang kurang puas dengan pekerjaannya saat ini. Hal ini tecermin dari penuturan guru bahwa dirinya kurang termotivasi dalam bekerja, karena kepala sekolah kurang memberikan tanggung jawab kepada guru dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut menyebabkan guru hanya sekedar melaksanakan tugas sebagaimana rutinitas sehari-hari tanpa ada upaya untuk meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, kesungguhan mereka dalam bekerja juga tidak berpengaruh terhadap kompensasi yang mereka terima, sehingga banyak guru yang santai dalam mengajar. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates”.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari jenis data dan analisisnya termasuk penelitian kuantitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri di wilayah Kecamatan Wates. Penelitian dilakukan di wilayah tersebut dengan pertimbangan bahwa selama ini belum pernah dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja guru.

Populasi dan Sample Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates yang berjumlah 154 orang. Sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates yang berjumlah 154 orang. Dengan demikian maka penelitian ini merupakan sampel populasi.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian

Deskripsi Data

Kepuasan kerja sebagian besar dalam kategori sedang (35,71%), kemudian diikuti tinggi dan sangat rendah (masing-masing 18,83%), rendah (16,23%) dan terakhir sangat tinggi (10,39%). Motivasi kerja sebagian besar dalam kategori sedang (36,36%), kemudian diikuti rendah (29,87%), tinggi (14,29%), sangat rendah (11,04%) dan terakhir sangat tinggi (8,44%). Kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar dalam kategori sedang (34,42%), kemudian diikuti tinggi dan sangat rendah (masing-masing 20,78%), rendah (20,78%) dan terakhir sangat tinggi (7,79%). Kompensasi sebagian besar dalam kategori sedang (37,01%), kemudian diikuti tinggi (20,78%), sangat rendah (17,53%), rendah (12,99%) dan terakhir sangat tinggi (11,69%).

Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum analisis data. Oleh sebab itu, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi tiga uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Hasil dari masing-masing uji coba tersebut tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Z	p	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	0,916	0,370	Normal
Motivasi kerja(X ₁)	1,019	0,250	Normal
Kepemimpinan kepala sekolah(X ₂)	1,052	0,218	Normal
Kompensasi(X ₃)	1,096	0,181	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai signifikansi ($p = 0,370$) pada variabel kepuasan kerja lebih besar dari 0,05 maka data pada variabel tersebut terdistribusi normal. Nilai signifikansi ($p = 0,250$) pada variabel motivasi kerja lebih besar dari 0,05 maka data pada variabel tersebut terdistribusi normal. Nilai signifikansi ($p = 0,218$) pada variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih besar dari 0,05 maka data pada variabel tersebut terdistribusi normal. Nilai signifikansi ($p = 0,181$) pada variabel kompensasi lebih besar dari 0,05 maka data pada variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas

Hubungan	F	p	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁) dan kepuasan kerja (Y)	1,334	0,111	Linear
Kepemimpinan kepala sekolah (X ₂) dan kepuasan kerja (Y)	1,032	0,438	Linear
Kompensasi (X ₃) dan kepuasan kerja (Y)	1,159	0,259	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja (0,111) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja (0,438) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja (0,259) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,747	1,338	Bebas multikolinearitas
Kepemimpinan kepala sekolah (X ₂)	0,566	1,768	Bebas multikolinearitas
Kompensasi (X ₃)	0,534	1,873	Bebas multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut di atas diperoleh informasi bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 1,338 dan toleransi 0,747, nilai VIF variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,768 dan toleransi 0,566 dan nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,873 dan toleransi 0,534. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi mendekati angka 1, jadi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Mayor

Besarnya kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linear Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,516	,507	12,523

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga $R_{y-123} = 0,715$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,516. Kontribusi variabel bebas motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat kepuasan kerja sebesar $R^2 = 0,516 \times 100\% = 51,6\%$, sedangkan pengaruh di luar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 51,6\% = 48,4\%$. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo.

Untuk menguji hipotesis mayor yang berbunyi "Motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo", maka dilakukan uji F pada analisis regresi linear berganda.

Tabel 5
Hasil Uji F Analisis Regresi Linear Berganda
ANOVA^b

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25119,608	3	8737,203	53,391	,000 ^a
	Residual	23524,295	150	156,829		
	Total	48643,903	153			

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

b. Dependent Variable : Y

Hasil analisis data juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 53,891$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0,01 sehingga motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi mempunyai kontribusi positif atau sangat berarti terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis Minor

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Hasil uji t analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai t hitung	p
Motivasi kerja (X_1)	3,248	0,001
Kepemimpinan kepala sekolah (X_2)	4,738	0,000
Kompensasi (X_3)	3,738	0,000

Hipotesis Minor Pertama

Hipotesis minor pertama berbunyi bahwa “Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 3,248 dengan signifikansi 0,001 berarti p value (sig.) < 0,01. Berdasarkan nilai t hitung tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo.

Hipotesis Minor Kedua

Hipotesis kedua berbunyi “Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,738 dengan signifikansi 0,000

berarti p value (sig.) $< 0,01$. Jadi, hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo.

Hipotesis Minor Ketiga

Hipotesis ketiga yang berbunyi bahwa “Kompensasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,738 dengan signifikansi 0,008 berarti p value (sig.) $< 0,01$. Jadi, hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo.

Besarnya kontribusi antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7.
Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)
Dari Masing-masing Prediktor

Variabel	<i>Beta</i>	<i>Zero-order</i>	SE (%)	SR (%)
Motivasi kerja (X_1)	0,505	0,213	10,8	20,9
Kepemimpinan kepala sekolah (X_2)	0,636	0,358	22,8	44,1
Kompensasi (X_3)	0,623	0,290	18,1	35,1
Jumlah			51,6	100,0

Nilai sumbangan efektif diperoleh dari perkalian *beta* dengan *zero-order* dalam persen. Sedangkan sumbangan relatif diperoleh dari sumbangan efektif masing-masing variabel dibandingkan sumbangan efektif total dalam persen. Besarnya sumbangan efektif motivasi kerja kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo adalah 10,8% dan sumbangan relatif sebesar 20,9%. Besarnya sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo adalah 22,8% dan sumbangan relatif sebesar 44,1%. Besarnya sumbangan efektif kompensasi kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo adalah 18,1% dan sumbangan relatif sebesar 35,1%. Besarnya sumbangan efektif motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo adalah 51,6% dan sumbangan relatif sebesar 100,0%.

Pembahasan

Motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 51,6%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli bahwa kepuasan kerja guru seringkali terkait dengan permasalahan sumber daya manusia (SDM), dimana secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini merupakan sebuah sikap seseorang yang secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati (Han *et al.*, 2012: 109). Masalah kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan memiliki konotasi yang beraneka ragam, meskipun tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Ardana dkk., 2012: 147).

Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 10,8%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori sedang. Motivasi kerja merupakan variabel yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi kerja diperlukan untuk menjalankan kehidupan di dunia kerja, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Sesuai dengan peranan motivasi adalah untuk: (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak (Yamin, 2006: 176-177).

Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 22,8%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori sedang. Menurut Rivai (2004: 479), guna mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai maka idealnya pimpinan mampu menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dipahami mengingat sekolah sebagai sebuah organisasi, manajemen dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah. Faktor kepemimpinan Kepala Sekolah berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Pada umumnya, Kepala Sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional. Hal ini sejalan dengan laporan Bank Dunia bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan di persekolahan Indonesia adalah kurang profesionalnya peran Kepala Sekolah (Mulyasa, 2004: 42).

Kompensasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 18,1%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sedang. Semakin baik kompensasi semakin baik pula kepuasan kerja. Seorang guru juga menghadapi permasalahan-permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang pendidik. Rendahnya kompensasi guru terutama kompensasi guru honorer sangat mempengaruhi kepuasan kerjanya karena harapan dan imbalan yang disediakan tidak sesuai dengan beban tugas yang diemban. Sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi antara lain mencapai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan pegawai, mencapai kepuasan kerja pada pegawai, kompensasi yang cukup besar memudahkan dalam pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan, memotivasi pegawai, mencapai stabilitas pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, mengurangi pengaruh serikat buruh dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya, program kompensasi yang sesuai undang-undang perburuhan akan mengurangi intervensi pemerintah (Malayu S.P. Hasibuan, 2006: 121).

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja sehingga ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Semakin tinggi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah yang baik, dan kompensasi yang memadai akan memberikan kepuasan yang baik pula.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa kontribusi motivasi kerja adalah faktor yang tidak bisa diabaikan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja, baik dalam motivasi yang berorientasi pada evaluasi terhadap kemampuannya, berorientasi pada pelaksanaan tugas maupun yang berhubungan dengan tanggung jawab moral. Motivasi yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang bagus.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Ini terbukti bahwa terdapat kontribusi positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang tidak bisa diabaikan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja. Kepemimpinan tersebut dilihat dari segi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan kepuasan kerja.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa kontribusi kompensasi baik materiil maupun

nonmateriil adalah faktor yang tidak bisa diabaikan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja. Makin tinggi kompensasi yang diterima maka akan memberikan kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Han, Sia Tjun, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 14(2), pp: 109-117.
- Hani Handoko. (2001). *Manajemen*. Edisi ke-2. BPFE. Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martinis Yamin. (2006). *Profesionalisasi guru dan implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Maslow, Abraham, H. (1994). *Motivasi dan kepribadian*. Terjemahan Nu-rul Iman. Jakarta: PT Pustaka Binawan Pressindo.
- Mulyasa. (2004). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor Choliq. (2013). *Pengaruh motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Komwil O2 Kabupaten Tegal*. Online. jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/SAINTEKS/article/view/199.
- Paningkat Siburian. (2017). *Pengaruh komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru*. Online. jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/gk/article/view/7261.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sibarani Panggabean. (2002) *Manajenen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Surya, M. (2000). "Aspirasi Peningkatan kemampuan profesional dan ke-sejahteraan guru". *jurnal pen-didikan dan kebudayaan*. Jakarta: Balitbang Depdiknas.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Viethzal Rivai dan Sylviana Murni. (2010). *Education Management, analisis teori dan praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.