

Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Sekolah SD se-Kabupaten Bireuen

Iskandar¹⁾ dan M. Yusuf²⁾

¹ Kepala SD di Kabupaten Bireuen – Aceh
email: iskandar@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh
email: yusuf@uniki.ac.id

Article history

Received:
November 10, 2022

Accepted:
November 20, 2022

Published:
December 8, 2022

Page:
36 – 45

Keywords:
Motivation,
Compensation,
Organizational Climate
Job Satisfaction

DOI:

ABSTRACT: *ABSTRACT: The study was conducted at public elementary schools (SD) throughout Bireuen Regency, with the sample aiming to analyze the effect of work motivation, compensation and school organizational climate on job satisfaction. Descriptive analysis and verification with path analysis approach. The results of the study found that all the factors included in the analysis model had a direct and indirect effect on the objective factor, namely job satisfaction. Each calculation results are; (1) the effect of motivation is 26.37%. (2) the influence of the compensation aspect is 26.2% and the influence of organizational climate is 25.92%. (4) Simultaneously the factors of motivation, compensation and organizational climate have a significant contribution to the job satisfaction of elementary school principals in Bireuen Regency by 26.7%.*

ABSTRAK: Penelitian dilakukan terhadap Kepala Sekolah Sekolah Dasar (SD) Negeri se-Kabupaten Bireuen, dengan sampel yang bertujuan menganalisis pengaruh faktor Motivasi kerja, Kompensasi dan Iklim organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja. Analisis secara deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa kesemua faktor yang dimasukkan dalam model analisis berpengaruh baik secara langsung dan tidak langsung pada faktor tujuan yakni kepuasan kerja. Masing-masing hasil hitung yakni; (1) pengaruh motivasi sebesar 26,37%. (2) pengaruh aspek kompensasi sebesar 26,2% dan pengaruh iklim organisasi 25,92%. (4) Secara simultan faktor motivasi, kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan dengan besar kontribusinya terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah SD di Kabupaten Bireuen sebesar 26,7%.

1. Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta dapat pengakuan formal sebagaimana mestinya (Depdiknas, 2004). Untuk menjadi Kepala Sekolah terdapat beberapa syarat atau ketentuan yang harus dipenuhi baik dari sisi kepangkatan/golongan dan juga aspek manajerialnya, seperti memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki Sertifikat Guru Penggerak.

Banyak hal yang mengakibatkan para Kepala Sekolah merasa puas atau tidak dalam bekerja dan menjadi leader dan manajer di sekolah. Seperti juga pegawai tidak terlepas dari aspek motivasi dalam bekerja, faktor kompensasi baik secara finansial dan non finansial, faktor iklim organisasi sekolah dan lainnya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan membandingkan harapan dan kenyataan dari adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya. Dengan adanya kepuasan kerja akan menimbulkan sikap yang positif dari guru dan Kepala Sekolah untuk berbuat yang terbaik dan orintasi prestasi dalam pekerjaan (Kamaruddin, Konadi, Hidayati; 2022).

Handoko (2001:93) bahwa “karyawan bekerjadengan produktif atau tidak bergantung padamotivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desainpekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis dan perilaku lainnya.” Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi Kepala maupun sekolah atau lembaga pendidikan, serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu organisasi mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki (2001). Oleh karenanya banyak faktor yang mengakitkannya, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor (kompensasi), budaya organisasi, komunikasi dan hubungan dalam organisasi, motivasi, kepemimpinan (Halawa, 2002; Robbins, 2012; Luthan, 1998; Eklund, 2008; Kreitner dan kinicki, 2001).

Kepuasan kerja seseorang dalam bekerja, tidak terlepas dari tingkat motivasinya dalam bekerja. Karena menurut Rivai (2009), bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan (Saleem, et al, 2010). Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed et al. (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Selain faktor motivasi pegawai, hal eksternal yang berdampak langsung pada kepuasan kerja individu pegawai adalah adanya kompensasi yang adil dan diperoleh secara proporsional dengan beban dan tugas pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009).

Menurut Sule (2002) kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Dalam hal ini adalah factor kompensasi menjadi sesuatu yang berarti dalam kepuasan kerja pegawai atau karyawan. Sebagaimana dinyatakan Dessler (2007) bahwa kompensasi merujuk pada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Handoko (2001), menyatakan cara meningkatkan prestasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi.

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti merasa masih relevan untuk mencoba menganalisis masalah ini dengan mengambil tema analisis Pengaruh motivasi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan studi kasus pada Kepala Sekolah SD se-kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan analisis statistic menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*). Harapan peneliti dapat hasil melalui proses penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang kondisi riil dari suatu kelompok ataupun suatu daerah, sebagaimana dinyatakan oleh Nazir (2011).

Untuk awal penelitian dikenali dahulu variabel dan pengukuran atau dimensi dan menjabarkannya dalam beberapa indicator yang akan menyusun angket sebagai alat pengumpulan data sebelum dianalisis. Berikut dirangkum operasional variabel penelitian beserta dimensinya.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI	DIMENSI
Motivasi kerja (X ₁)	Keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Sumber: Robbins (2002), Hasibuan (2005).	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi internal Motivasi eksternal
Kompensasi (X ₂)	Ppenghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber: Marwansyah (2016)	<ul style="list-style-type: none"> Finansial Non Finansial
Iklm organisasi (X ₃)	Merupakan nilai-nilai dominan, keteraturan perilaku, norma; filsafat; aturan dan iklim organisasi yang diterap kan dan dipatuhi serta di-jalankan oleh seluruh warga sekolah dalam suatu sekolah yang bertujuan sebagai kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya Sumber: Fred Luthan (1995), Edgar Schein (2002), Zamroni (2011).	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi Fisik Lingkungan organisasi Hubungan antar anggota organisasi
Kepuasan kerja (Y)	Perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Sumber: Yamin, Martinis dan Maisah (2010), Suryosubroto (2002), Rusyan (2000), Peraturan Mendiknas RI No 16 Tahun 2007.	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas Ketepatan Waktu Inisiatif Komunikasi.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah data primer, dikumpulkan melalui angket pada objek penelitian yakni Kepala Sekolah SD se-Kabupaten Bireuen. Dari sejumlah 272 sekolah SD diambil sampel 159 Kepala sekolah berdasarkan rumusan Slovin pada kesalahan 5%. Adapun karakteristik responden meliputi di deskripsikan berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden (Kepala Sekolah)

No.	Karakteristik	Frekuensi	%	
1	Jenis Kelamin:			
	<ul style="list-style-type: none"> Laki-laki Perempuan 	35 124	22,02 77,98	
2	Umur:			
	<ul style="list-style-type: none"> 18 - 25 thn 26 - 35 thn 36 - 45 thn > 45 thn 	2 6 33 118	1,25 3,77 20,75 74,21	
	3	Pendidikan:		
		<ul style="list-style-type: none"> SMA Diploma/DIII Sarjana (S1) Pasca Sarjana (S2) 	0 0 141 18	0,00 0,00 86,67 13,33

c. Alat Analisis

Analisis dan membuktikan hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur. Menurut Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan, dkk, (2019) bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi dari Harun dalam Nirwana (2014:19-28). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur.

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel lineritas (Syahril dan Win K, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama.

Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliable, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,767	10	Realibilitas Sedang
Kompensasi	0,736	10	Realibilitas Sedang
Iklim organisasi	0,893	9	Realibilitas Tinggi
Kepuasan kerja Guru	0,802	9	Realibilitas Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan 159 Kepala Sekolah SD se-Kabupaten Bireuen yang dijadikan objek penelitian ini, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu motivasi, kompensasi dan iklim organisasi sekolah serta kepuasan kerja.

Tabel 4. Deskripsi Skor tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Motivasi	0,31	0,78	43,39	33,28	22,24	75,27
Kompensasi	0,15	0,29	43,95	32,30	23,30	75,66
Iklim organisasi	0,15	0,30	38,38	32,98	28,19	77,75
Kepuasan kerja	0,59	0,44	42,39	31,17	25,41	76,07

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Motivasi kerja Kepala Sekolah menurut hasil penilaian masuk kategori baik, pencapaiannya sebesar 75,27.
- Aspek kompensasi menurut tanggapan responden belum memuaskan, walaupun sudah masuk kategori baik mencapai 75,66% dari harapan Kepala Sekolah.
- Faktor iklim organisasi sekolah sudah baik walaupun belum optimal, baru mencapai 77,75% dari kondisi idealnya.
- Tingkat kepuasan kerja menurut tanggapan Kepala Sekolah sudah baik, mencapai 76,07%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

3). Uji Asumsi Klasik Model

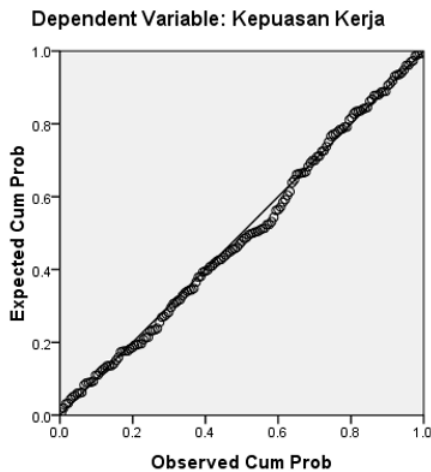
a). Uji Normalitas

Asumsi normalitas suatu keharusan dalam analisis inferensi yakni dengan pemodelan secara statistic dalam penggunaan analisis jalur. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Sugiyono, 2003). Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

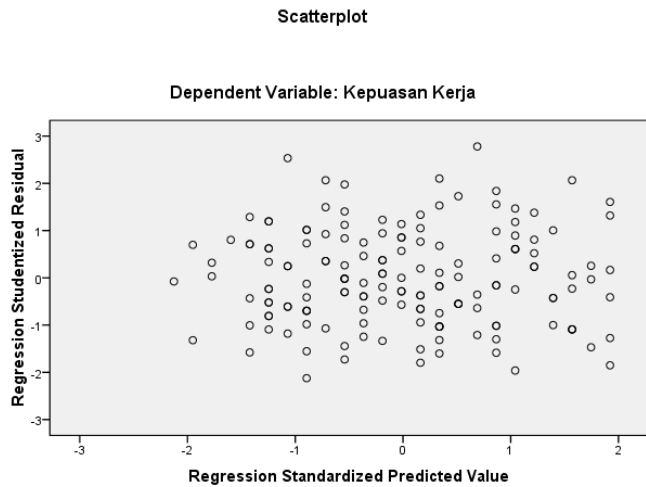
b). Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2009), heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Uji

heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data hasilnya dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 1 Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidastisitas dicapai. Karena dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

c). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 2. Nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi
- Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:
1. Jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)			5.269	0.000		
Motivasi	0.226		2.540	0.000	0.525	1.904
Kompensasi	0.228		2.547	0.000	0.588	1.701
Iklim Organisasi	0.229		2.473	0.000	0.550	1.817

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari tabel 5 diatas, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

4). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 159 orang Kepala Sekolah SD di Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam

lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	651.663	3	217.221	58.786	.000 ^a
Residual	1792.236	155	11.563		
Total	2443.899	158			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 58,786 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 159 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,43. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah SD di Kabupaten Bireuen.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Motivasi	Kompensasi	Iklim Organisasi
Motivasi	Pearson Correlation	1	.592**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	159	159	159
Kompensasi	Pearson Correlation	.592**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	159	159	159

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.380	2.729		5.269	.000
Motivasi	.130	.084	.226	2.540	.000
Kompensasi	.225	.088	.228	2.547	.000
Iklim Organisasi	.159	.064	.229	2.473	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 7. terdapat hubungan antar variabel eksogen (motivasi, kompensasi dan iklim organisasi). Sedangkan dalam tabel 8, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

- $H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- $H_a: \rho_{yx1} > 0$: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,226$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,540 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,540 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga H_0 ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah di Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,228$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,547 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,547 > 1,97$), maka disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah pada taraf signifikan 5%.

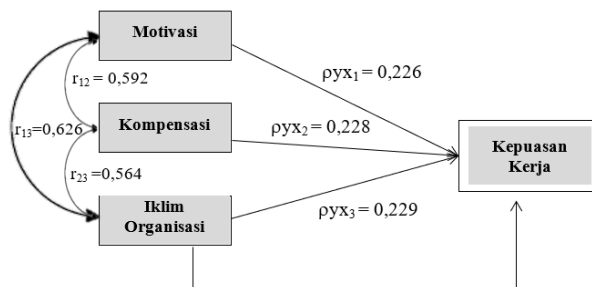
Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,229$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,437 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,473 > 1,97$). Sehingga H_0 ditolak artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah pada taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$.

5). Pembahasan

Hasil pengolahan data setiap variabel dengan skala data interval, diperoleh nilai korelasi antar variable eksogen dan koefisien jalur antara variable eksogen terhadap variable endogen sehingga model structural yang dianalisis diperoleh sebagaimana gambar 3. Hal ini dalam rangka menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur.



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,226$), Sehingga besarnya pengaruh langsung: $(0,226)^2 \times 100\% = 5,10\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompensasi dan iklim organisasi dinyatakan:

- Pengaruh motivasi melalui kompensasi terhadap kepuasan kerja, adalah: $(0,226)(0,592)(0,228) \times 100\% = 10,46\%$
- Pengaruh motivasi melalui iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru, adalah: $(0,226)(0,626)(0,229) \times 100\% = 10,81\%$

Pengaruh Total Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi terhadap kepuasan kerja, yakni : $5,10\% + 10,46\% + 10,81\%$ sebesar 26,37%.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,228$), Sehingga besarnya pengaruh langsung: $(0,228)^2 \times 100\% = 5,19\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja:

- Pengaruh kompensasi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja, adalah $= (0,228)(0,564)(0,226) \times 100\% = 10,18\%$
- Pengaruh kompensasi melalui iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, adalah: $(0,228)(0,626)(0,229) \times 100\% = 10,83\%$

Pengaruh Total Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompensasi terhadap kepuasan kerja, yakni : $5,19\% + 10,18\% + 10,83\%$ sebesar $26,2\%$

c. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,229$), Sehingga besarnya pengaruh langsung: $(0,229)^2 \times 100\% = 5,24\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, karena adanya hubungan iklim organisasi dengan variabel motivasi dan kompensasi dinyatakan:

- Pengaruh iklim organisasi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja, adalah: $(0,229)(0,564)(0,226) \times 100\% = 10,19\%$
- Pengaruh iklim organisasi melalui kompensasi terhadap kepuasan kerja, adalah: $(0,229)(0,592)(0,228) \times 100\% = 10,49\%$

Pengaruh Total Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, yakni : $5,24\% + 10,19\% + 10,49\%$ sebesar $25,92\%$

4). Analisis Pengaruh Secara simultan

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,226 X_1 + 0,228 X_2 + 0,229 X_3$

$$(Y = \text{Kepuasan kerja, } X_1 = \text{Motivasi, } X_2 = \text{Kompensasi, } X_3 = \text{Iklim organisasi})$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel motivasi (X_1) bernilai positif (0,226) artinya apabila kepala sekolah memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat mendukung kepuasan kerja kepala sekolah secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,226 satuan. Jika tingkat motivasi meningkat 10% berdampak pada kepuasan kerja kepala sekolah sebesar 2,26%. Hal senada dengan keterangan Handoko (2002) bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Dan Rivai (2008) mengatakan bahwa apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.
- Variabel kompensasi (X_2) bernilai positif (0,228) artinya apabila kompensasi yang di terima seorang kepala sekolah cukup maka akan menaikkan rata-rata 0,228 satuan dari kepuasan kerja kepala sekolah. Dengan adanya peningkatan 10% kompensasi kepala sekolah maka akan mendukung kenaikan kepuasan kerja kepala sekolah sebesar 2,28%. Hal diperkuat dengan pernyataan Simamora (2001); "...karena dengan pemberian kompensasi seperti kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana pegawai itu bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai tersebut."

- c. Variabel iklim organisasi (X_3) sebesar 0,229 artinya apabila iklim organisasi di suatu sekolah baik maka akan dapat mendukung kepuasan kerja kepala sekolah secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,229 satuan, atau 2,29%. Hal ini senada dengan pernyataan Davis (2007); "Iklim organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi, motivasi dan kepuasan kerja pegawai." Juga keterangan Schyns et al. (2009) mengungkapkan adanya keterkaitan iklim organisasi secara positif dan signifikan kepada kepuasan kerja.

Juga melalui nilai dan pengujian koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Diketahui besaran kontribusi semua faktor eksogen (Motivasi, Kompensasi, Iklim organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepuasan kerja, yakni:

Tabel 9. Koefisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.516	.267	.252	3.400

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan faktor Motivasi, Kompensasi, Iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja Kepala Sekolah memiliki keeratan yang sedang, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,516.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,267 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Motivasi, Kompensasi, Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah sebesar 26,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 73,3%, hal ini dapat dipengaruhi dari aspek kompetensi, Budaya organisasi, wilayah kerja dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 37,06%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 30,12%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 39,01%.
- Secara simultan komunikasi antar pegawai, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya. Dengan kontribusinya sebesar 60,3%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 39,7%.

Daftar Pustaka

- A Tabrani Rusyan, C. W. (2000). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- K Kamaruddin, W Konadi, S Hidayati (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11 No 3 p.673-681
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP
- Halawa, Filizaro. (2002). *Kepuasan Kerja Guru SMA di Jakarta Timur*. Universitas Negeri Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. Fifth. Edition. Irwin McGraw-Hill
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. Sixth edition. McGraw-Hill International. Edition. Management series. Newyork.Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta

- Nazir (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalla.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, (2012), *Manajemen* Jakarta: Erlangga
- Saeed, Rashid, et al. (2013). The Effect of Extrinsic Motivational Instruments on Job Satisfaction: A Case of Pakistani Financial Services Companies. *World Applied Sciences Journal*. Vol. 26, No. 12. pp. 1657-1661.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, Asif Mahmood. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 11. pp. 213-222
- Schein, Edgar H., (2010), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco.
- Singgih Santoso (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suryosubroto (2002), *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sule, E. (2002). Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 2, No. 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Syahril dan Win Konadi (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera* Vol 2 No 4 (September 2021)
- Yamin, Martinis dan Maisah (2010), *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press
- Zamroni (2010). *Paradigma Pendidikan Indonesia*. Yogyakarta: Griya Publishing.