



## Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo

Alya Salma Selian<sup>1\*</sup>, Sri Budi Kasiyati<sup>2</sup>  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Email Korespodensi: [alyasalma0308@gmail.com](mailto:alyasalma0308@gmail.com)

Diterima: 18-12-2025 | Disetujui: 28-12-2025 | Diterbitkan: 30-12-2025

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of work motivation, compensation, and involvement in decision-making on teacher job satisfaction at Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo Middle School. This study involved a sample of 43 teachers using a saturated sampling strategy. The research methodology used was quantitative. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis. The results indicate that work motivation, compensation, and decision-making factors influence teacher job satisfaction. The results of the t-test analysis regarding the variables: (1) Work Motivation produced a calculated t-value of  $1.538 < t\text{-table of } 1.684$ , with a significance level of  $0.132 > 0.05$ . (2) Compensation obtained a t-count value of  $7.114 > t\text{-table } 1.684$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , (3) Decision Making obtained a t-count value of  $-1.767 < t\text{-table } 1.684$  with a significance value of  $0.085 > 0.05$ , (4) Work Motivation, Compensation, and Decision Making simultaneously obtained an f-count value of  $16.880 > f\text{-table } 2.83$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Work Motivation, Compensation, Decision Making, Teacher Job Satisfaction

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 43 guru dengan menggunakan strategi pengambilan sampel jenuh. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan faktor pengambilan keputusan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hasil analisis uji t mengenai variabel: (1) Motivasi Kerja menghasilkan nilai t-hitung sebesar  $1,538 < t\text{-tabel sebesar } 1,684$ , dengan tingkat signifikansi  $0,132 > 0,05$ . (2) Kompensasi memperoleh nilai t-hitung sebesar  $7,114 > t\text{-tabel } 1,684$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , (3) Pengambilan Keputusan memperoleh nilai t-hitung sebesar  $-1,767 < t\text{-tabel } 1,684$  dengan nilai signifikansi  $0,085 > 0,05$ , (4) Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengambilan Keputusan secara simultan memperoleh nilai f-hitung sebesar  $16,880 > f\text{-tabel } 2,83$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengambilan Keputusan, Kepuasan Kerja Guru

#### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alya Salma Selian, & Sri Budi Kasiyati. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 3340-3350. <https://doi.org/10.63822/7370rg52>

## PENDAHULUAN

Dalam bidang pendidikan, kepuasan kerja guru merupakan penentu penting kualitas pengajaran dan efektivitas proses pembelajaran. Guru yang puas dengan profesinya biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat ia mengabdikan. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi, meningkatkan ketidakhadiran, dan berdampak pada penurunan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, upaya untuk memahami faktor-faktor penentu kepuasan kerja guru sangatlah penting, terutama dalam konteks lembaga pendidikan swasta seperti SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo.



**Gambar 1. Jumlah Ketidakhadiran**

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini terlihat dari data kehadiran guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo yang menunjukkan fluktuasi tingkat absensi selama beberapa bulan terakhir. Sebagian besar ketidakhadiran disebabkan oleh izin, sakit, atau tanpa keterangan yang jelas. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam aspek motivasi kerja, sistem kompensasi, maupun keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di lingkungan sekolah. Skenario ini menggambarkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja para guru.

Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks guru, motivasi kerja menjadi dorongan utama yang memengaruhi bagaimana mereka berkomitmen menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mencapai kinerja optimal dan berkontribusi positif terhadap lingkungan sekolah. Namun, apabila motivasi melemah, hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan kepuasan terhadap profesinya.

Selain itu, kompensasi merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Kompensasi mencakup penghargaan finansial dan non-finansial yang ditawarkan oleh organisasi sebagai pengakuan atas prestasi karyawan (Mujanah, 2019). Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan loyalitas terhadap sekolah. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau kewajiban akan mengakibatkan ketidakpuasan yang berdampak buruk pada kinerja guru dan disiplin kerja.

Faktor lainnya adalah keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Guru yang terlibat dalam perumusan kebijakan sekolah akan merasakan apresiasi yang lebih besar, memiliki rasa memiliki (sense of belonging), serta lebih berkomitmen terhadap keputusan yang diambil. Sebaliknya, ketika partisipasi guru terbatas, muncul perasaan bahwa suara mereka tidak diperhitungkan, yang dapat menurunkan motivasi dan

kepuasan kerja (Henirwan et al., 2025). Keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan juga mencerminkan manajemen partisipatif yang mendorong transparansi, kepercayaan, dan komunikasi dua arah di lingkungan sekolah.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo berpotensi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, (1) motivasi kerja, (2) kompensasi, dan (3) keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ketiga faktor ini diyakini memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kualitas kerja guru dan efektivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman, Sidoarjo.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kemajuan teoritis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi sekolah dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi guru. Oleh karena itu, temuan penelitian ini akan berfungsi sebagai dasar untuk penilaian internal dan sebagai referensi bagi lembaga pendidikan lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepuasan dan profesionalisme guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan memanfaatkan survei untuk menguji dampak *motivasi kerja* ( $X_1$ ), *kompensasi* ( $X_2$ ), dan *keterlibatan dalam pengambilan keputusan* ( $X_3$ ) terhadap *kepuasan kerja guru* ( $Y$ ) di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo. Penelitian ini bersifat asosiatif, karena berupaya menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis statistik. Data diperoleh dari 43 guru yang menjadi populasi sekaligus sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner skala Likert, observasi nonpartisipatif, dan dokumentasi profil sekolah. Variabel penelitian dioperasionalkan dengan indikator yang telah disusun berdasarkan teori relevan: motivasi kerja mengacu pada teori kebutuhan Maslow (Robbins & Judge, 2017), kompensasi berdasarkan konsep (Afandi, 2018) yang mencakup gaji, insentif, dan tunjangan, keterlibatan keputusan diukur melalui indikator partisipasi dan komunikasi (Handoko, 2022), sedangkan kepuasan kerja guru diukur menggunakan dimensi kesenangan, disiplin, dan moral kerja (Hasibuan, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, yang mencakup berbagai tahapan, termasuk evaluasi validitas dan reliabilitas untuk mengkonfirmasi keakuratan dan konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai efek simultan dan parsial antar variabel, ditambah dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk memastikan signifikansi dan besarnya kontribusi variabel independen terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis ini menjadi dasar untuk menarik kesimpulan empiris mengenai sejauh mana motivasi, kompensasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis data terhadap 43 responden guru SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dan uji statistik menggunakan SPSS versi 25, diperoleh gambaran bahwa secara umum guru memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang cukup tinggi, meskipun masih terdapat variasi dalam persepsi terhadap kompensasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner dianggap valid dan reliabel, karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel (0,301) dan Cronbach's Alpha  $>$  0,6 untuk semua variabel, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat secara konsisten mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel                                      | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------------------------------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X1)                           | 0,516    | 0,301   | VALID      |
|                                               | 0,682    |         |            |
|                                               | 0,661    |         |            |
|                                               | 0,490    |         |            |
|                                               | 0,653    |         |            |
|                                               | 0,595    |         |            |
|                                               | 0,639    |         |            |
|                                               | 0,428    |         |            |
|                                               | 0,634    |         |            |
|                                               | 0,727    |         |            |
| Kompensasi (X2)                               | 0,543    | 0,301   | VALID      |
|                                               | 0,491    |         |            |
|                                               | 0,748    |         |            |
|                                               | 0,778    |         |            |
|                                               | 0,720    |         |            |
|                                               | 0,728    |         |            |
|                                               | 0,738    |         |            |
|                                               | 0,531    |         |            |
| Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan (X3) | 0,514    | 0,301   | VALID      |
|                                               | 0,533    |         |            |
|                                               | 0,422    |         |            |
|                                               | 0,579    |         |            |
|                                               | 0,670    |         |            |
|                                               | 0,582    |         |            |
|                                               | 0,635    |         |            |
|                                               | 0,716    |         |            |
|                                               | 0,478    |         |            |
|                                               | 0,648    |         |            |

|                    |       |       |       |
|--------------------|-------|-------|-------|
|                    | 0,498 |       |       |
|                    | 0,656 |       |       |
|                    | 0,469 |       |       |
|                    | 0,643 |       |       |
|                    | 0,612 |       |       |
|                    | 0,571 |       |       |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,624 | 0,301 | VALID |
|                    | 0,679 |       |       |
|                    | 0,706 |       |       |
|                    | 0,701 |       |       |
|                    | 0,706 |       |       |
|                    | 0,561 |       |       |
|                    | 0,580 |       |       |
|                    | 0,626 |       |       |
|                    | 0,433 |       |       |
|                    | 0,665 |       |       |

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai korelasi item-total yang melebihi nilai  $r$  hitung, sehingga menegaskan validitas semua item pernyataan.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i><br>hasil hitung | <i>Cronbach Alpha</i><br>teori | Keterangan |
|----------|---------------------------------------|--------------------------------|------------|
| X1       | 0,804                                 | 0,60                           | Reliabel   |
| X2       | 0,811                                 |                                |            |
| X3       | 0,864                                 |                                |            |
| Y        | 0,829                                 |                                |            |

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa uji reliabilitas untuk setiap variabel—Motivasi Kerja, Kompensasi, Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, dan Kepuasan Kerja Guru—dapat dianggap reliabel, karena nilai *Cronbach's alpha* > *Cronbach's alpha* teori.

Table 3 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 43                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 2.14572769              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .122                    |
|                                        | Positive       | .122                    |
|                                        | Negative       | -.081                   |
| Test Statistic                         |                | .122                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .110 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

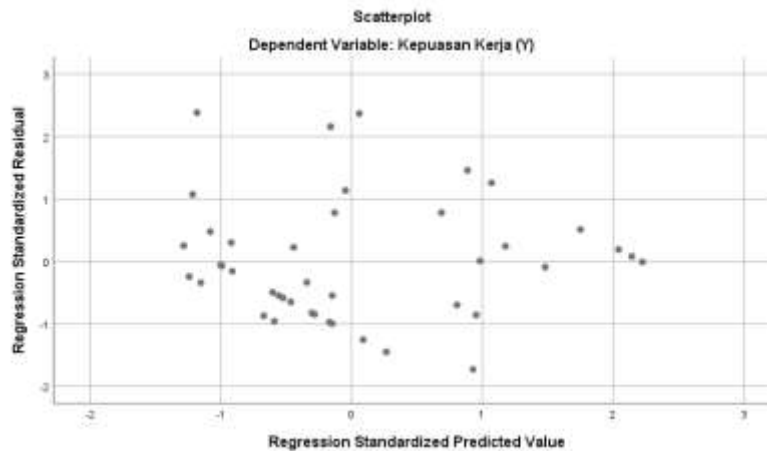
Sumber: Olah Data SPSS versi 2025

Menurut Tabel 3, nilai Asymp. Sig. adalah 0,110, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi populasi mengikuti distribusi normal.

Table 4 Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup>                 |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|-------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                              | 15.693                      | 6.799      |                           | 2.308  | .026 |                         |       |
| Motivasi Kerja (X1)                       | .248                        | .161       | .244                      | 1.538  | .132 | .444                    | 2.250 |
| Kompensasi (X2)                           | .918                        | .129       | .772                      | 7.114  | .000 | .948                    | 1.055 |
| Pengambilan Keputusan (X3)                | -.196                       | .111       | -.281                     | -1.767 | .085 | .440                    | 2.274 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) |                             |            |                           |        |      |                         |       |

Berdasarkan Tabel 4, semua variabel independen memiliki nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Angka ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas di antara berbagai variabel, yang mengindikasikan bahwa semua variabel tersebut sesuai untuk dimasukkan dalam analisis berganda.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang diilustrasikan pada Gambar 2 menunjukkan bahwa data tersebar tanpa pola yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah titik asal pada sumbu Y. Studi ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>  |                             |            |                           |        |      |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)               | 15.693                      | 6.799      |                           | 2.308  | .026 |
| Motivasi Kerja (X1)        | .248                        | .161       | .244                      | 1.538  | .132 |
| Kompensasi (X2)            | .918                        | .129       | .772                      | 7.114  | .000 |
| Pengambilan Keputusan (X3) | -.196                       | .111       | -.281                     | -1.767 | .085 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:  $Y = 4,765 + 0,122X_1 + 0,654X_2 - 0,186X_3$ , yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif paling besar terhadap kepuasan kerja guru. Temuan uji t parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak

memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung = 1,538 <  $t$  tabel = 1,684; sig. = 0,132 > 0,05). Variabel kompensasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan substansial ( $t$  hitung = 7,114 >  $t$  tabel = 1,684; sig. = 0,000 < 0,05). Sebaliknya, keterlibatan dalam pengambilan keputusan ( $X_3$ ) tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru ( $t$  hitung = -1,767 <  $t$  tabel = 1,684; sig. = 0,085 > 0,05).

Tabel 6 Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup>                                                                          |            |                |    |             |        |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                                       |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                                           | Regression | 251.091        | 3  | 83.697      | 16.880 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                                             | Residual   | 193.374        | 39 | 4.958       |        |                   |
|                                                                                             | Total      | 444.465        | 42 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)                                                   |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan (X3), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1) |            |                |    |             |        |                   |

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja guru, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,880 > nilai F tabel sebesar 2,83, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary                                                                               |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                           | .752 <sup>a</sup> | .565     | .531              | 2.227                      |
| a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan (X3), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1) |                   |          |                   |                            |

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,559 menunjukkan bahwa 55,9% varians dalam kepuasan kerja guru disebabkan oleh tiga variabel independen, dan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar model penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penentu utama peningkatan kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo, mengalahkan motivasi kerja dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

## Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa di antara tiga variabel yang diteliti, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, meskipun motivasi kerja dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo, kompensasi menjadi faktor paling dominan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Hasil ini sejalan dengan temuan Rasyid dan Tanjung (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya memperbaiki kesejahteraan guru secara finansial, tetapi juga meningkatkan perasaan dihargai dan diakui atas kinerja yang telah diberikan. Hal ini sejalan dengan teori keadilan (*equity theory*) Adams, yang menyatakan bahwa individu merasakan kepuasan ketika terdapat keseimbangan antara upaya mereka dan imbalan yang diperoleh dari organisasi.

Sementara itu, variabel motivasi kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hal ini dapat disebabkan oleh kenyataan bahwa sebagian besar guru di sekolah tersebut memiliki motivasi intrinsik yang relatif stabil, seperti rasa tanggung jawab moral terhadap siswa dan pengabdian terhadap profesi. Oleh karena itu, variasi dalam tingkat motivasi tidak berdampak besar pada perubahan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan temuan Ginting dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif namun kecil terhadap kepuasan kerja.

Keterlibatan dalam pengambilan keputusan tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah terbatas. Temuan ini sesuai dengan Puspaatmaja dan Satrya (2016), yang menunjukkan bahwa variabel keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif, meskipun kecil, terhadap kepuasan kerja.

Bersamaan dengan itu, motivasi kerja, kompensasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara substansial memengaruhi kepuasan kerja guru, dengan persentase sebesar 55,9%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga kriteria tersebut secara sinergis meningkatkan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Kombinasi antara kompensasi yang adil, motivasi yang terjaga, serta partisipasi guru yang bermakna dalam proses kebijakan akan membentuk dasar kepuasan kerja yang berkelanjutan. Temuan ini menguatkan teori dua faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (misalnya, pengakuan dan tanggung jawab) dan faktor hygiene (misalnya, kompensasi dan kebijakan organisasi), di mana kepuasan kerja hanya akan tercapai jika kedua faktor tersebut dikelola secara seimbang.

## KESIMPULAN

Investigasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Taman Sidoarjo, meskipun motivasi kerja dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pertimbangan finansial dan insentif materi tetap menjadi penentu utama peningkatan kepuasan kerja guru dalam lingkungan pendidikan. Meskipun demikian, meskipun motivasi dan keterlibatan tidak memberikan pengaruh langsung, keduanya tetap berkontribusi secara signifikan dalam menumbuhkan lingkungan kerja

yang baik dan mempertahankan efektivitas guru. Ketiga variabel ini secara bersamaan memberikan dampak substansial terhadap kepuasan kerja, yang mencakup 55,9% dari varians, sedangkan pengaruh yang tersisa disebabkan oleh karakteristik eksternal yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan melalui sistem kompensasi yang adil perlu diiringi dengan kebijakan manajemen yang partisipatif dan berorientasi pada peningkatan motivasi intrinsik guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ginting, Y. M., Chandra, T., Purnamasari, M. S., & Megiwati. (2023). *Pengaruh pendidikan dan latihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja guru guru smp dharma loka pekanbaru* (. 06(02), 3–10.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (revisi). Bumi Aksara.
- Henirwan, M. A., Putri, N. F., Ermita, & Wildanah, F. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Pengembangan Organisasi Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 02(01), 329–337.
- Mujanah, S. (2019). *MANAJEMEN KOMPENSASI*. CV. Putra Media Nusantara.
- Puspaatmaja, S., & Satrya, A. (2016). *ANALISIS PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR ANTARA PARTISIPASI KARYAWAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN NON MANAJERIAL DI PERUSAHAAN FMCG INDONESIA*. 14(2), 525–538.
- Rasyid, A., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.