



Hendro Susilo Purnomo<sup>1</sup>  
 Riandi Marisa<sup>2</sup>  
 Saiful Bahri<sup>3</sup>

## PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SD NEGERI DI KECAMATAN COT GIREK KABUPATEN ACEH UTARA

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis metode penelitian korelasi atau korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SD di Kecamatan Cot Girek yang berjumlah 244 orang guru. Berdasarkan populasi kajian sebanyak 244 Guru SD di Kecamatan Cot Girek, setelah di analisis dengan menggunakan rumus slovin adalah 70,93 guru yang dibulatkan menjadi 71 Orang Guru. Teknik pengumpulan data dengan teknik dokumentasi, observasi dan angket. Teknik analisis data dengan analisis uji regresi linear berganda, uji-t, dan uji-F. Hasil penelitiannya adalah berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan, Kerja, Motivasi, Kepuasan dan Guru

### Abstract

This study aims to determine how compensation affects teacher job satisfaction at Public Elementary Schools in Cot Girek District, North Aceh Regency. To determine how the work environment affects teacher job satisfaction at Public Elementary Schools in Cot Girek District, North Aceh Regency. To determine how motivation affects teacher job satisfaction at Public Elementary Schools in Cot Girek District, North Aceh Regency. To determine how compensation, work environment, motivation affect teacher job satisfaction at Public Elementary Schools in Cot Girek District, North Aceh Regency. This study uses a quantitative approach with a correlation or correlational research method type. The population in this study were Elementary School Teachers in Cot Girek District, totaling 244 teachers. Based on the study population of 244 Elementary School Teachers in Cot Girek District, after being analyzed using the slovin formula, there were 70.93 teachers rounded up to 71 Teachers. Data collection techniques using documentation, observation and questionnaire techniques. Data analysis techniques using

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Almuslim  
 email: susilohendropurnomo8@gmail.com. riandrimarisa0584@gmail.com. saifulbarih@umuslim.ac.id

multiple linear regression test analysis, t-test, and F-test. The results of the study are based on research conducted on all elementary schools in Cot Girek District, North Aceh Regency, it can be concluded that compensation partially has a positive and significant effect on job satisfaction. Based on research conducted on all elementary schools in Cot Girek District, North Aceh Regency, it can be concluded that the work environment partially has a positive and insignificant effect on job satisfaction. Based on research conducted on all elementary schools in Cot Girek District, North Aceh Regency, it can be concluded that motivation partially has a positive and significant effect on job satisfaction. Based on research conducted on all elementary schools in Cot Girek District, North Aceh Regency, it can be concluded that compensation, work environment and motivation simultaneously have a significant effect on job satisfaction.

**Keywords:** Compensation, Environment, Work, Motivation, Satisfaction and Teachers

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang, (Handoko, 2012:206).

Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai

Prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Kompensasi langsung biasanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, (Parmin, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai/guru dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat guru juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para guru juga dapat dilaksanakan dengan baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mhd Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Juga sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Gilang Azis Ferdian, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta yang terakhir variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan disekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satunya adalah guru, karena berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini guru diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal

sehingga tujuan pendidikan disekolah dapat tercapai. Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan pendidikan di sekolah berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan karir guru. Bila guru tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka dapat menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi disekolah.

Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal mengakibatkan guru berprestasi kurang di lembaga pendidikan SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Selain itu ternyata juga ditemukan permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara yaitu permasalahan kompensasi, kompensasi yang diberikan tergantung oleh kemampuan pihak sekolah. Jika kemampuan sekolah baik maka kompensasi baik begitu sebaliknya. Lingkungan kerja yang terdapat di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara juga kurang nyaman bagi para guru, jauhnya lokasi sekolah dari perkotaan membuat guru harus menggunakan kendaraan pribadi. Serta terdapat masalah motivasi, menurunnya motivasi kerja guru dikarenakan kurangnya penghargaan dari pihak sekolah terhadap guru berprestasi sehingga guru kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil riset awal di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang diberikan kepada guru rendah. Kepuasan kerja yang dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan disini dalam dunia pendidikan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru, produktivitas lembaga dan hasil belajar siswa. Buruknya kinerja sebagian guru di lembaga ini diduga akibat dari rendahnya kepuasan kerja dari guru-guru tersebut. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak sekolah, lingkungan sekolah yang kurang nyaman dan rendahnya motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul: "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara".

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis metode penelitian korelasi atau korelasional. Dengan populasi sebanyak 244 orang, dengan penentuan sampel menggunakan *sampel random method* kemudian ditentukan sampel sebanyak 71 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan pernyataan dengan skala likert, dan juga menggunakan studi dokumentasi.

Analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas angket, kemudian item yang valid dan reliabel disebar kembali kepada 71 orang sampel populasi diluar sampel untuk uji coba validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data digunakan regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara**

Kompensasi merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya yang diberikan kepada guru. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas kompensasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan dan kepuasan kerja guru. Kompensasi finansial termasuk gaji pokok dan tunjangan yang diterima oleh guru yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Guru yang merasa kepuasan finansial mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kompensasi Non-Finansial merupakan Aspek-aspek seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan profesional juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Guru yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Terhadap lingkungan, maka kerja membutuhkan kondisi kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Guru yang bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Kompensasi yang memadai tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja guru, tetapi juga pada kinerja mereka. Guru yang puas dengan pembaruan yang mereka terima lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan dasar (seperti gaji) harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat mencapai kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (seperti pengakuan dan pencapaian) berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (seperti kondisi kerja yang buruk). Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua jenis faktor tersebut penting dalam konteks kompensasi guru. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pembuat kebijakan di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan, diperlukan kebijakan yang komprehensif terkait pemulihan. Beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat dipertimbangkan adalah revisi dan peningkatan gaji. Mengatur skala gaji yang kompetitif dan sesuai dengan tingkat inflasi serta biaya hidup di daerah setempat. Penghargaan dan Insentif dapat mengimplementasikan sistem penghargaan dan insentif kepada guru yang berprestasi dan menunjukkan dedikasi tinggi. Pengembangan Profesional sehingga dapat menyediakan peluang pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru, termasuk pelatihan dan pendidikan lanjutan. Perbaikan fasilitas sekolah, untuk meningkatkan kondisi dan fasilitas kerja di sekolah-sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek, Kabupaten Aceh Utara. Kompensasi yang memadai dan berimbang, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, sangat penting untuk menjamin kepuasan kerja guru. Dengan demikian, perbaikan sistem pemulihan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah ini. Melalui kebijakan yang tepat dan dukungan berkelanjutan, diharapkan kepuasan kerja guru dapat meningkat, yang pada pasangannya akan berdampak positif pada kinerja dan hasil belajar siswa.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara**

Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek, Kabupaten Aceh Utara. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, sehingga berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Fasilitas fisik dan kondisi ruang kelas yang baik, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta dukungan dari pihak sekolah merupakan faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek.

Fasilitas fisik yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, alat bantu mengajar yang lengkap, dan kebersihan lingkungan sekolah, ternyata memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang bekerja di lingkungan dengan fasilitas fisik yang baik cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ruang kelas

yang baik, termasuk pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan pengaturan tempat duduk yang ergonomis, juga memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang mengajar di ruang kelas yang nyaman merasa lebih fokus dan dapat mengajar dengan lebih efektif. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Guru yang memiliki hubungan baik dengan sesama guru merasa lebih didukung dan termotivasi. Solidaritas dan kerja sama antar guru menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah, baik dalam bentuk kebijakan yang mendukung, pelatihan, maupun apresiasi terhadap kinerja guru, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh pihak sekolah cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan fasilitas fisik serta kondisi ruang kelas untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Meningkatkan program-program yang mendukung hubungan antar guru, seperti kegiatan team building dan pelatihan bersama, dapat memperkuat solidaritas dan kerja sama antar guru. Pihak sekolah harus memberikan dukungan yang memadai kepada guru melalui kebijakan yang mendukung, pelatihan berkala, dan apresiasi terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan memperbaiki faktor-faktor lingkungan kerja yang telah diidentifikasi, diharapkan tingkat kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan.

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara**

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek, Kabupaten Aceh Utara. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis para guru. Motivasi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek. Motivasi yang tinggi tidak hanya membuat guru merasa lebih puas tetapi juga meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar. Motivasi intrinsik, yang meliputi kepuasan dari tugas itu sendiri, rasa pencapaian, dan pengembangan pribadi, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan nilai intrinsik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, penghargaan formal, dan pengakuan dari pihak sekolah, juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Guru yang menerima penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang mendukung dan peluang pengembangan profesional turut mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Guru yang memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan karier merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Interaksi yang positif dengan siswa dan hubungan yang baik dengan rekan kerja juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Guru yang merasa dihargai oleh siswa dan memiliki hubungan harmonis dengan sesama guru cenderung lebih termotivasi dan puas dalam pekerjaannya. Sekolah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik dengan memberikan tugas yang menantang dan bermakna serta kesempatan untuk pengembangan pribadi. Peningkatan penghargaan dan pengakuan formal dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik. Penghargaan tidak hanya berbentuk finansial tetapi juga dalam bentuk pujian dan pengakuan atas kinerja guru. Fasilitasi pengembangan profesional melalui pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Meningkatkan interaksi positif antara guru dengan siswa dan antar guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi ini, diharapkan tingkat kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pendidikan di sekolah tersebut.

### **4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara**

Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut, diharapkan tingkat kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan. Pihak sekolah dan pemerintah perlu bekerja sama untuk menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kompensasi yang adil merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Guru yang merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerja keras dan kontribusi mereka merasa lebih dihargai dan puas. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru. Fasilitas fisik yang memadai, seperti ruang kelas yang bersih dan nyaman, alat bantu mengajar yang lengkap, serta dukungan dari pihak sekolah, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, hubungan yang baik antara guru dan rekan kerja serta dukungan dari pihak sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong guru untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi. Motivasi intrinsik, seperti kesenangan dari mengajar dan rasa pencapaian, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial dan pengakuan dari pihak sekolah, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan motivasi guru melalui berbagai program dan kebijakan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian mengkaji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek, Kabupaten Aceh Utara. Kepuasan kerja guru merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan kualitas pendidikan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sekolah dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Cot Girek. Untuk kompensasi dapat meninjau dan memperbaiki sistem kompensasi untuk memastikan bahwa gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab guru. Memberikan insentif tambahan bagi guru yang menunjukkan kinerja yang baik dan dedikasi tinggi. Lingkungan kerja dapat meningkatkan fasilitas fisik di sekolah, seperti ruang kelas yang nyaman dan alat bantu mengajar yang memadai. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis melalui program-program yang mendukung hubungan baik antara guru dan rekan kerja. Memberikan dukungan yang memadai dari pihak sekolah, seperti pelatihan berkala dan pengakuan atas kinerja guru. Motivasi dapat Meningkatkan motivasi intrinsik guru dengan memberikan tugas yang menantang dan bermakna serta kesempatan untuk pengembangan diri. Meningkatkan motivasi ekstrinsik melalui penghargaan finansial dan pengakuan formal atas kinerja guru.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada seluruh SD di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Parmin, 2017, Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap, Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal FOKus Bisnis Vol 16 NO 1 Bulan Juli 2017:21-39.
- Azis Ferdian, Gilang. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul”. Jurnal Swabumi. Vol. 11 No. 1
- A. Muri Yusuf. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Simamora. (2004:445). Riset Pemasaran, Gramedia Utama. Jakarta
- T. Hani Handoko. (2005:155). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta : BPFE
- Nurchahyo, R.J., 2015, Manajemen Kompensasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Bungin, Burhan. (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta : Rajawali Pers
- Nawawi.Hadari, 2003. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gajah Mada University , Press Yogyakarta.