



## **ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMK KABUPATEN BIREUEN**

**Nurliana<sup>1</sup>, Saiful Bahri<sup>2</sup>, Said Mulyadi<sup>3</sup>**

**Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pasca Sarjana,  
Universitas Al Muslim<sup>1,2,3</sup>**

nurliana.lsm@gmail.com<sup>1</sup>, saifulbahri@umuslim.ac.id<sup>2</sup>, saidmulyadi@gmail.com<sup>3</sup>

Accepted: 5 Januari 2024

Published: 9 Januari 2024

### **Abstract**

Teacher job satisfaction is one of the factors that must be considered, if teachers feel satisfaction at work, it will create an atmosphere full of togetherness, having the same responsibilities, a good communication climate and also high work morale so that the goals of the organization or school can be achieved effectively. maximum. But on the other hand, if the teacher is not satisfied, it will create a stiff, boring atmosphere and low team spirit. Against the background of this phenomenon, this article discusses the results of quantitative research aimed at finding out the relationship between motivation, compensation and organizational climate and job satisfaction of teachers at the Bireuen Regency State Vocational High School. By using a questionnaire as a data collection instrument, which was analyzed using multiple regression analysis techniques, data analysis showed that motivation had a positive and significant effect on teacher job satisfaction of 0.432, compensation had a positive and significant effect on teacher job satisfaction of 0.287, organizational climate had a positive and significant effect. on teacher job satisfaction of 0.248 and motivation, compensation, organizational climate together have a positive and significant effect on teacher job satisfaction of 54.281. The conclusion obtained is that hypotheses one, two, three and four are accepted or rejected.  $H_a$  accepts  $H_o$ .

**Key words:** *Motivation, Compensation, Organization.*

**How to Cite:** Nurliana., Bahri. S., Mulyadi. S. (2024). Analisis Hubungan Antara Motivasi Kompensasi dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Kabupaten Bireuen. Puteri Hijau: Jurnal Pendidikan Sejarah (42- 50)

\*Corresponding author:  
nurliana.lsm@gmail.com

ISSN 2460-5786(Print)  
ISSN 2684-9607(Online)

## INTRODUCTION

Kualitas dan mutu pendidikan nasional dapat diukur melalui pencapaian semua Standar Pendidikan Nasional yang mencakup standarisasi, proses pembelajaran, kompetensi kelulusan, kualitas pendidik dan peserta didik, fasilitas dan infrastruktur pendidikan, pengelolaan institusi, pembiayaan, serta penilaian Pendidikan (Yustikia, 2017). Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Marzuki, Sularso, & Purbangkoro, 2018). Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Wibowo, 2012).

Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti gaji ke 13, dan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah dan lain sebagainya

(Sitorus, 2012).

Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Pada kenyataannya bahwa tidak semua pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negative. Pra survey yang telah dilakukan terhadap guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama antar teman sekanter, serta adanya ketidakpuasan kebijakan organisasi yang Gejala-gejala yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja guru ini akan berdampak negative jika dibiarkan, karena akan dapat menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan (Ardiansyah, 2022).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safhira & Suarmanayasa, 2021) dengan judul analisis kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Singaraja, yang menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mengelola faktor manusia dengan tepat supaya mendapatkan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Apabila guru tidak puas dengan pekerjaannya, motivasi guru akan menurun, tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan meningkat. Pada penelitian (Afia & Anwar, 2013) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mukhtar, Ali, & Murjoko, 2017) bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis hubungan antara motivasi, kompensasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen.

## METHODOLOGY

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Menurut (Bambang Sudaryana, Ak, Agusiady, & SE, 2022) bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistik.

Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Sugiyono, 2016). Tujuan penelitian ini yakni mengukur besarnya Hubungan Antara variabel bebas yakni Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Iklim Organisasi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja Guru (Y).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Karakteristik populasi umum masih (ill-defined). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen

Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil Batasan pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan unsur obyek sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen yang berjumlah 227 guru. Sebagaimana disajikan dalam tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Jumlah Guru PNS SMK Kabupaten Bireuen Tahun 2023**

No	Nama Sekolah	PNS
1	SMK Negeri 1 Bireuen	72

2	SMK Negeri 1 Peusangan	53
3	SMK Negeri 2 Peusangan	17
4	SMK Negeri 1 Jeumpa	17
5	SMK Negeri 1 Jeunib	28
6	SMK Negeri 1 Simpang Mamplam	12
7	SMK Negeri 1 Gandapura	22
8	SMK PP Negeri Bireuen	6
<b>Jumlah</b>		<b>227</b>

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah Sebagian jumlah anggota dari populasi guru PNS SMK Negeri kabupaten Bireuen. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Slovin untuk tingkat kesalahan 5% (Prof. Dr. Sugiyono, 2017) dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$s \square \frac{N}{d^2 \cdot N \square 1}$$

Keterangan: S = Jumlah sampel  
N = Jumlah populasi  
d = Presisi yang ditetapkan (0.05)

Berdasarkan rumus dan asumsi di atas, diperoleh sampel minimal sebagai berikut :

$$\begin{aligned} s &\square \frac{N}{d^2 \cdot N \square 1} \\ &= 227/0,0025 (227+1) \\ &= 227/1,5675 \\ &= 145 \text{ orng} \end{aligned}$$

Analisis data dilakukan dalam dua tahap yakni secara deskriptif dan inferensial. Tujuan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data berupa rata-rata, median, modus dan varians. Analisis inferensial digunakan untuk menguji persyaratan dan hipotesis penelitian. Analisis jalur dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh (efek) secara langsung dan secara tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung (Ghozali, 2018). Pada analisis jalur ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu:

- Hubungan antar variabel di dalam model adalah linier artinya perubahan yang terjadi pada variabel adalah merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
- Variabel sisa tidak berkorelasi dengan variabel yang sesudahnya (variabel regresi lainnya)

c. Variabel yang diukur berskala interval atau rasio.

Untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel penelitian, dipergunakan rerata skor ideal (Mi) dan simpangan baku ideal (SDi) masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 dengan mempedomani kurva normal, di mana kategori variabel terdiri dari empat kategori dengan menggunakan rumus seperti pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2 Kecenderungan Tiap Variabel**

Rentangan	Frek.Obse rvasi	Frek .Rela tif	Kategori
Mi + 1,5 SDi	Fo <sub>1</sub>	Fr <sub>1</sub>	Sangat Tinggi
Mi s/d 1,5 SDi	Fo <sub>2</sub>	Fr <sub>2</sub>	Tinggi
Mi - 1,5 SDi s/d Mi	Fo <sub>3</sub>	Fr <sub>3</sub>	Rendah
Mi - 1,5 SDi	Fo <sub>4</sub>	Fr <sub>4</sub>	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	

Pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian, baik data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif dikumpulkan dengan menggunakan dokumentasi dan observasi secara tidak terstruktur baik pada kepala sekolah, guru, pegawai, serta daftar pertanyaan kuesioner yang terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari guru PNS SMK Negeri di Kabupaten Bireuen sebagai responden penelitian ini.

Pengumpulan data kuantitatif melalui angket dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan tertulis dan terstruktur kepada responden guna memperoleh keterangan mengenai masalah-masalah yang sedang diteliti (Rukajat, 2018). Jenis angket yang disebarkan adalah angket tertutup yaitu angket yang berisi pernyataan-pernyataan tentang variabel X1, X2, X3 dan Y dengan disertai pilihan jawaban sebanyak lima pilihan yang telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan, dan mengikuti pola skala Likert dengan skala 5 (lima) pilihan yang disesuaikan dengan kandungan isi pernyataan yang ditetapkan.

Analisis data dilakukan dalam dua

tahap yakni secara deskriptif dan inferensial. Tujuan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data berupa rata-rata, median, modus dan varians (Machali, 2021). Analisis inferensial digunakan untuk menguji persyaratan dan hipotesis penelitian. Variabel yang diukur berskala interval atau rasio. Untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel penelitian, dipergunakan rerata skor ideal (Mi) dan simpangan baku ideal (SDi) masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 dengan mempedomani kurva normal

## RESULT AND DISCUSSION

Data hasil penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yaitu motivasi (X1), kompensasi (X2), iklim organisasi(X3) dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru (Y). Pada deskripsi data berikut ini disajikan informasi data meliputi mean atau rerata, median, modus dan standar deviasi atau simpangan baku masing-masing variable penelitian. Data tersebut merupakan hasil kuantifikasi jawaban-jawaban responden atas angket yang disebarkan kepada guru PNS SMK negeri Kabupaten Bireuen sebagai sampel penelitian. Jumlah angket yang disebarkan sebanyak 145 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian.

**Tabel.3 Rangkuman Perhitungan Statistik Deskriptif Data Penelitian**

	N	X1	X2	X3	Y
N	Valid	145	145	145	145
	Missin g	0	0	0	0
Mean		71.97	88.4	85.5	78.0
		24	069	517	414
Std. Error of Mean		.9587	1.23	1.26	.871
Median		7	551	699	15
		71.40	87.8	85.3	78.6
		00 <sup>a</sup>	571 <sup>a</sup>	000 <sup>a</sup>	000 <sup>a</sup>
Mode		69.00	83.0	85.0	79.0
		<sup>b</sup>	0 <sup>b</sup>	0	0
Std. Deviation		14.8	15.2	10.4	
		11.54	775	565	899
		517	1	7	9
Variance		133.2	221.	232.	110.
		91	340	763	040
Range		54.00	75.0	74.0	43.0
			0	0	0
Minimum		45.00	44.0	44.0	57.0
			0	0	0
Maximum		99.00	119.	118.	100.
			00	00	00
Sum			128	124	113
		1043	19.0	05.0	16.0
		6.00	0	0	0

Keterangan: X<sub>1</sub> = Motivasi  
X<sub>2</sub> = Kompensasi  
X<sub>3</sub> = Iklim Organisasi  
Y = Kepuasan Kerja

## 1. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebagaimana dijelaskan pada bagian metodologi bahwa sebelum teknik analisis yang dipilih untuk menguji hipotesis dilaksanakan, maka perlu menguji persyaratan analisis tersebut. Dengan mengasumsikan persyaratan analisis yaitu model menganut prinsip arus kausal, variabel diukur tanpa kesalahan, variabel berdata interval, dan semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab, maka uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas data dan uji linieritas serta keberartian regresinya

### a. Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23. Pengujian normalitas data hasil penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, hipotesis Uji Normalitas :

Ho : sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Ha : sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Kriteria normalitas data :

1. Taraf signifikasinya adalah  $\alpha = 0,05$
2. Jika signifikasinya yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, Ho diterima, tolak Ha
3. Jika signifikasinya yang diperoleh  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal, Ho ditolak, terima Ha

Berikut hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada table 3 berikut :

**Tabel 4. Rangkuman Perhitungan Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

No	Variabel	Sig diperoleh	$\alpha$	Hasil
1	Kepuasan kerja (Y) atas Motivasi	0,200	0,05	Galat taksiran berdistribusi

	kerja (X <sub>1</sub> )		normal.	
2	Kepuasan kerja (Y) atas Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,200	0,05	Galat taksiran berdistribusi normal.
3	Kepuasan kerja (Y) atas Iklim Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,200	0,05	Galat taksiran berdistribusi normal.

Dari tabel one sample kolmogorov-smirnov test dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh 0,200. Maka data berdistribusi normal karena nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . sehingga H<sub>0</sub> diterima dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari data variabel bebas dengan data variabel terikat linier atau tidak. Jika terdapat hubungan linier maka digunakan analisis regresi linier. Uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Melihat nilai signifikansi pada output PDSS, Jika nilai signifikansi lebih

**Tabel 5 Hasil Uji linieritas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA GURU * MOTIVASI	Between Groups (Combined)	9330,277	45	207,339	3,150	,000
	Linearity	6130,128	1	6130,128	93,145	,000
	Deviation from Linearity	3200,149	44	72,731	1,105	,336
	Within Groups	6515,475	99	65,813		
	Total	15845,752	144			

Sumber : data yang diolah SPSS 23, 2023

besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y. sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y.

Hipotesis yang diajukan dalam uji linieritas adalah:

Ho : regresi tidak linier

Ha : regresi linier

Kriteria pengujian: tolak Ho jika signifikansi nilai Fhitung  $> 0,05$  atau terima Ha jika

signifikansi nilai Fhitung < 0,05. Berikut hasil uji Linieritas menggunakan SPSS 23: Berdasarkan table 4.9 di atas dapat dijelaskan ouput SPSS sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi : Diperoleh nilai signifikansi = 0,336 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja guru dengan variabel motivasi
- b. Berdasarkan nilai F diperoleh F hitung= 1,105 < 1,976 (diperoleh dari F table) karena Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja guru dengan variabel motivasi

**Tabel 6 Hasil Uji Linieritas variabel Kompensasi (X2)**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPU ASAN KERJ A * KOM PENS ASI	Betw een Grou ps Line arity Devi ation from Line arity	(Co mbin ed) Line arity Devi ation from Line arity	8932,88 5 4149,68 4 4783,20 1	55 1 54	162,416 4149,68 88,578	2,091 53,42 1,140	,00 1 ,00 0 ,28 8
Within Groups			6912,86 7	89	77,673		
Total			15845,7 52	14 4			

Sumber : data yang diolah SPSS

Berdasarkan table 4.10 diatas dapat dijelaskan ouput SPSS sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi : Diperoleh nilai signifikansi = 0,288 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja guru dengan variabel kompensasi
- b. Berdasarkan nilai F diperoleh F hitung= 1,140 < 1,976 (diperoleh dari F table) karena Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja guru dengan variabel Kompensasi

**Tabel 7 Uji Linieritas Variabel Iklim Organisasi**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * IKLIM ORGANISASI	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	7714,908 3746,925 3967,983	49 1 48	157,447 3746,925 82,666	1,840 43,779 ,966	,006 ,000 ,544
Within Groups			8130,844	95	85,588		
Total			15845,752	144			

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan ouput SPSS sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi : Diperoleh nilai signifikansi = 0,544 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja guru dengan variabel iklim organisasi
- b. Berdasarkan nilai F diperoleh F hitung= 0,966 < 1,976 (diperoleh dari F table) karena Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja guru dengan variabel iklim organisasi

**Tabel. 8 Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

NO	Variabel Eksogen terhadap variabel Endogen	Uji Linieritas		
		Fh	Sig	Status
1	X <sub>1</sub> terhadap Y	1,105	0,336	Linier
2	X <sub>2</sub> terhadap Y	1,140	0,288	Linier
3	X <sub>3</sub> terhadap Y	0,966	0,544	Linier

Berdasarkan kriteria pengujian di atas, dimana untuk uji linieritas signifikansi nilai Fh harus lebih besar dari 0,05, maka hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah linier sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi.

## 2. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,818	5,092		2,910	,004
	Motivasi (X1)	,393	,058	,432	6,756	,000
	Kompensasi (X2)	,202	,044	,287	4,591	,000
	iklim organisasi (X3)	,209	,053	,248	3,957	,000

Dependent Variable: kepuasan kerja guru (Y)

Dari hasil yang dilihat pada tabel 10 maka dapat disimpulkan :

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan adalah

$H_0 = 0$  : Motivasi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y)

$H_a > 0$  : Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$  jika signifikansi  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau terima  $H_a$  jika signifikansi  $> 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pada Tabel 2 di atas ditunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0,43 < t_{tabel} 6,76$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen .

Pengujian Hipotesis 2

$H_0 = 0$  : Kompensasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y)

$H_a > 0$  : Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$  jika signifikansi  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau terima  $H_a$  jika signifikansi  $> 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pada Tabel 2 di atas ditunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0,248 < t_{tabel} 6,76$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen

Pengujian Hipotesis 3

$H_0 = 0$  : Iklim Organisasi (X3) tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y)

$H_a > 0$  : Iklim Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$  jika signifikansi  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau terima  $H_a$  jika signifikansi  $> 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pada Tabel 2 di atas ditunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0,287 < t_{tabel} 6,76$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen

#### a. Uji Statistik F (simultan)

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel motivasi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

##### □ Menentukan Hipotesis

$H_0 = 0$  artinya variabel motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

$H_a > 0$  artinya variabel motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru taraf signifikansi yaitu 0,05

##### □ Menentukan F hitung dan F tabel

F hitung adalah hasil yang diperoleh dari tabel ANOVA uji F

F tabel dicari pada tabel statistic pada signifikansi 0,05  $df_1 = K-1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k$  atau  $145-3=142$  ( $n =$  jumlah data,  $K =$  jumlah variabel independent). Di dapat F tabel adalah 2,67

##### □ Pengambilan keputusan

Tolak  $H_0$  jika signifikansi  $< 0,05$  atau terima  $H_a$  jika signifikansi  $> 0,05$

Adapun hasil pengujian statistik F dari SPSS dapat diketahui pada tabel berikut :

**Table 10 Hasil uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	849,22	3	283,07	54,281	,000 <sup>b</sup>
Residual	735,330	14	52,51		
Total	1584,52	17			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru (Y)

b. Predictors: (Constant), iklim organisasi (X3), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 54.281 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,67 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti  $H_0$  ditolak atau terima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS, memberikan hasil sebagai berikut :

**Table 11 Uji hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,320	,330	7,22158

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi (X3), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (R Square) yang diperoleh

sebesar 0,32 yang berarti 32% kepuasan kerja guru PNS SMK negeri kabupaten Bireuen dipengaruhi oleh variabel motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## CONCLUSION

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,432 bernilai positif, yang berarti hipotesis1 yang menyatakan "Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen" diterima dan dapat disimpulkan semakin baik motivasi, maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,287 bernilai positif, yang berarti hipotesis2 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen" diterima dan dapat disimpulkan semakin baik kompensasi, maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat. Pengaruh Iklim organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,248 bernilai positif, yang berarti hipotesis3 yang menyatakan "Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen" diterima dan dapat disimpulkan semakin baik iklim organisasi, maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa thitung  $4,591 > t_{tabel} 1,655$  dan sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan hipotesis2 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen" diterima Variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa thitung  $3,957 > t_{tabel} 1,655$  dan sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan hipotesis3 yang menyatakan "Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Kabupaten Bireuen" diterima Variabel motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri

Kabupaten Bireuen sebesar 54,21

## DAFTAR REFERENSI

- Afia, A., & Anwar, A. K. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra. *Sinergi*, 17(3), 290–299.
- Ardiansyah, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 40–48.
- Bambang Sudaryana, D. E. A., Ak, M., Agusiady, H. R. R., & SE, M. M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan ....
- Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 51–65.
- Mukhtar, D., Ali, I. H. H., & Murjoko, S. (2017). *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Pusat Studi dan Kemasyarakatan.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Deepublish.
- Safhira, D., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen SDM). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 165–173.
- Sitorus, S. (2012). *Hubungan antara kebijakan organisasi dan teman sejawat dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Batubara*. UNIMED.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2012). *Pendidikan karakter: Strategi membangun karakter bangsa ber peradaban*. Pustaka Pelajar.
- Yustikia, N. W. S. (2017). Pentingnya sarana pendidikan dalam menunjang kualitas pendidikan di sekolah. *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu*, 4(2), 1–12.