

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI PRESTASI KERJA GURU
PADA SDN SE-GUGUS 3 BALIKPAPAN KOTA**

Isti Warsini

istiwarsini79@gmail.com

SDN 012 Balikpapan Utara

Nugroho Mardi Wibowo

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe, knowing the simultaneous and partial effect of compensation, work motivation, work performance and teacher job satisfaction on SDN in Cluster 3 Balikpapan City through work performance. This study uses a quantitative approach and type of explanatory research. The population in this study were all teachers of SDN in Cluster 3 Balikpapan City. The sample of this study amounted to 55 teachers. The sampling technique uses saturated samples. Data collection methods use questionnaires and documentation. Data analysis method used descriptive analysis and path analysis. The results of the study showed that compensation had a significant effect on the work performance of teachers at SDN in Cluster 3 Balikpapan City. Work motivation has a significant effect on teacher work performance. Compensation has a significant effect on teacher job satisfaction. Work motivation has a significant effect on teacher job satisfaction. Work performance has a significant effect on teacher job satisfaction. Compensation has a significant effect on teacher job satisfaction at SDN in Balikpapan City 3 through work performance. Work motivation has a significant effect on teacher job satisfaction at SDN in Cluster 3 Balikpapan City through work performance.

Keywords: *compensation, work motivation, job satisfaction, work performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mengetahui pengaruh simultan dan pengaruh parsial kompensasi, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. Sampel penelitian ini berjumlah 55 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor. Satu faktor diantaranya adalah faktor guru. Dalam konteks ini guru menjadi faktor yang memberi kontribusi untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas kerjanya. Hal ini perlu dilakukan mengingat bahwa kualitas kerja guru memiliki kontribusi yang efektif dalam peningkatan kualitas peserta didik. Kualitas kerja guru terlihat dari produk yang dihasilkan dalam bekerja, berupa peningkatan hasil belajar siswa secara komprehensif.

Hasil belajar siswa dapat tercapai secara optimal jika ada kegairahan dan semangat guru untuk bekerja. Kegairahan dan semangat guru akan melahirkan ide dan kreasi serta gagasan-gagasan baru bagi pengembangan kualitas peserta didik. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, secara maksimal akan bekerja sesuai dengan koridor yang ada. Profesionalitasnya pun akan muncul sebagai konsekuensi dari keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Kualitas kerja yang tinggi dari guru akan melahirkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Guru secara kontinyu akan meningkatkan kompetensi diri sehingga profesionalisme mudah dicapai.

Eksistensi kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), guru memiliki tugas dan

tanggungjawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Dalam melaksanakan tugas, guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pengguna sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja guru menurun apabila timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, suka mengeluh, prestasi kerja rendah, kualitas pengajaran rendah, indisipliner. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Kompensasi yang diterima guru merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga diharapkan dapat berimbas pada peningkatan kinerjanya. Namun tingkat kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya belum optimal apabila kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan harapan.

Selain itu juga penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan sering juga diartikan sebagai kinerja karyawan, sehingga kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah (Siagian, 2014:38)

Faktor lain yang tidak kalah penting memengaruhi kepuasan kerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Mulyasa (2013) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Motivasi juga sangat dominan dalam menentukan prestasi seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini sudah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya. Antara lain penelitian Paulus Saweduling (2013) berjudul 'Motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud'. Hasil penelitian menunjukkan, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Kemudian penelitian dari Siti Rohmah (2013) dengan judul 'Pengaruh

Motivasi, Kom-pensasi, terha-dap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang'. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi berpe-ngaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru. Kompensasi meru-pakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan yang menunjukkan sikap positif atas hasil yang dicapai atau diperoleh melalui pekerjaan. Newstrom (dalam Arijanto, 2013:1) mengemukakan *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (guru) dalam bekerja. Pendapat itu menunjukkan perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini.

Wexley dan Yukl (dalam Arijanto, 2013:1) mengartikan kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Dalam konteks guru, kepuasan kerja adalah cara guru merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Seorang dengan kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang

negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Dalam konteks ini kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Oktaviani (2013:22-24) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, bagian intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas kerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada 'prestasi' yaitu kata *achievement*. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve* yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi 'pencapaian' atau 'apa yang dicapai'. Menurut Prawirosentono (2013:2), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013: 94). Selanjutnya juga dikatakan, hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat

melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara (2015:67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berkaitan erat dengan kinerja atau prestasi kerja guru dan karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, perlu ditekankan mengenai tugas-tugas pokok yang harus diembannya. Adapun tugas pokok guru/pendidik menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas diantaranya merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Selain tugas/kewajiban yang harus dilaksanakan seorang guru/pendidik di atas, seorang pendidik juga harus mempunyai kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki dalam keprofesianya guna mencapai tujuan pendidikan yang maksimal. Menurut Undang-Undang No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28-34, seorang guru/pendidik harus mempunyai

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial.

Beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara (2015: 67-68) adalah kemampuan dan motivasi. Menurut Heidjrahman dan Husnan (2013: 126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap pegawai, sikap pegawai, kehadiran.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan mendapatkan laba yang terjamin. Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2013:85), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Heidjrahman dan Husnan (2013:138) mengemukakan, kompensasi adalah penerimaan imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Kompensasi berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam

bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. 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 (Ruky, 2012:10)

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2013) antara lain sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, menghadapi pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Lebih lanjut Sedarmayanti (2013:24) mengemukakan tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2013:128) antara lain untuk pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_2): Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota, H_3 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota, H_4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang (2012:150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (2014), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk tujuan tertentu.

Menurut Malthis dan Jackson (2013:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan memengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis (2015) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki motivasi Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan ketegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk

menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang memengaruhinya.

Menurut Arep (2013:51) ada sembilan faktor motivasi, yang dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu faktor kebutuhan manusia, kebutuhan rasa aman (psikologis), kebutuhan sosial, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor kepemimpinan, faktor pelatihan, faktor prestasi.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H₅): Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota, H₆: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota, H₇: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu cara untuk mencari jawaban dari suatu permasalahan dengan menggunakan pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu masalah. Rancangan pelaksanaan penelitian meliputi proses membuat percobaan atau pengamatan serta memilih pengukuran variabel, prosedur dan teknik sampling, instrumen pengumpulan data, analisis data yang terkumpul, dan pelaporan hasil penelitian. Ditinjau dari masalah yang diteliti maka penelitian ini termasuk jenis *explanatory research*. Arikunto (2016:56)

mendefinisikan *explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan guna menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian *explanatory research* digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN se-Gugus 3 Balikpapan Kota yang berlokasi di Jalan Askit no 36 RT 11 Batu Ilir Balikpapan. Populasi adalah seluruh guru pada SDN Se-gugus 3 Balikpapan Kota. Menurut Sugiyono (2013:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah guru di SDN segugus 3 Balikpapan Kota adalah sebanyak 55 orang. Melihat jumlah populasi tidak terlalu besar maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sugiyono (2013:62) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2014:85).

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui kuesioner dan wawancara sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melihat dokumen yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang diperoleh dari SDN Se-gugus 3 Balikpapan Kota.

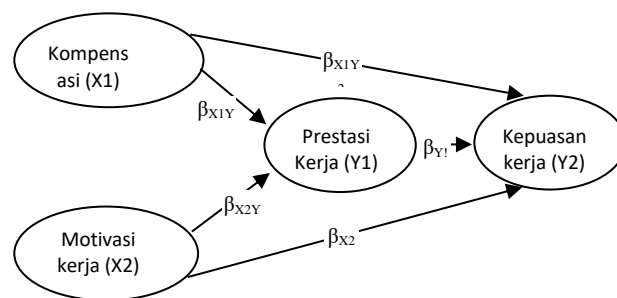
Survei kuesioner terstruktur dengan pertanyaan yang diakhiri tertutup (*close end questions*) digunakan dalam metode pengumpulan data. Sasaran yang diharapkan sebagai responden atau sampel yang dituju adalah guru SDN Se-gugus 3 Balikpapan Kota.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis *path* digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja guru pada SDN segugus 3 Balikpapan Kota, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru pada SDN segugus 3 Balikpapan Kota, untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SDN segugus 3 Balikpapan Kota, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SDN segugus 3 Balikpapan Kota, untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SDN segugus 3 Balikpapan Kota.

Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antarvariabel guna mengetahui hubungan langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas dan variabel terikat (Ridwan dan Kuncoro, 2008).

Model analisis jalur dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1
Model Analisis Jalur

Keterangan:

β_{X1Y1} = Koefisien jalur pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

β_{X2Y1} = Koefisien jalur pengaruh langsung Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

β_{X1Y2} = Koefisien jalur pengaruh langsung Kompensasi terhadap Prestasi Guru

β_{X2Y2} = Koefisien jalur pengaruh langsung Motivasi terhadap Prestasi Guru

β_{Y1Y2} = Koefisien jalur pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Guru

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktur:

$$Y1 = \beta_X + \beta_{X1Y1} + \beta_{X2Y1} + \epsilon_1 \dots\dots\dots (Persamaan 1)$$

$$Y2 = \beta_X + \beta_{X1Y2} + \beta_{X2Y2} + \beta_{Y1Y2} + \epsilon_1 \dots\dots\dots (Persamaan 2)$$

Dimana:

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

Y1 = Kepuasan kerja

Y2 = Prestasi guru

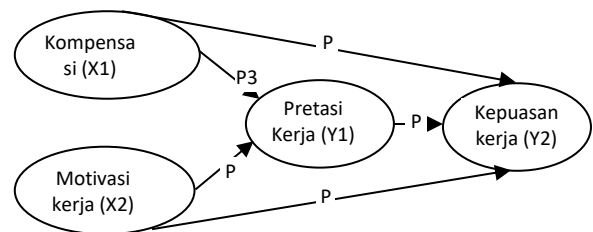
HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN segugus 3 Balikpapan Kota yang berlokasi di Jalan Askit no 36 RT 11 Batu Ilir Balikpapan, dengan jumlah 55 orang guru maupun kepala sekolah. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 responden yang merupakan guru SDN segugus 3 Balikpapan Kota. Kemudian dilakukan deskripsi dari responden berdasarkan umur dan jenis kelamin. Distribusi frekuensi berdasar usia responden diketahui dari 55 orang yang diambil sebagai sampel, jumlah tertinggi adalah responden yang berusia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 25 orang (45,4%) dan responden yang berusia 40 sampai dengan 50 tahun sebanyak 21 orang (38,2%), dan paling sedikit adalah responden berusia kurang dari 40 tahun sebanyak 9 responden (16,4%). Dan distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin diketahui mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 41 responden (74,5%) sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 responden (25,5%).

Analisis Jalur (*Path*)

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei.

Langkah pengembangan model teoritis pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengeksplorasi secara ilmiah variabel dan hubungan antar variabel melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan.



Gambar 2
Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Selanjutnya, gambar dapat pula dinyatakan dalam bentuk persamaan:

1. $Y1_{PrestasiKerja} = P_1 Y1_{Kompensasi} + P_2 Y1_{Motivasi kerja} + \epsilon_2$
2. $Y2_{KepuasanKerja Guru} = P_3 Y2_{kompensasi} + P_4 Y2_{Motivasi kerja} + P_5 Y2_{prestasiKerja} + \epsilon_3$

Perhitungan Koefisien Jalur

Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat pengaruh secara simultan dan parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah *ordinary least square* (OLS) yaitu metode kuadrat terkecil dihitung dengan menggunakan *software* SPSS.

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Hasil uji regresi *standardize* ditunjukkan pada tabel 1.

Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan guru
 Hasil uji regresi *unstandardize* ditunjukkan tabel 2.

Tabel 1
Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Variabel	Beta	T	Sig t	Keterangan
X ₁	0.804	10.478	0.000	Signifikan
X ₂	0.192	3.145	0.003	Signifikan
t _{tabel}	=	2,007		
R Square	=	0,870		

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 1 dapat dijelaskan :

- Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,870 atau 87,0%. Artinya prestasi kerja dipengaruhi sebesar 87.0% oleh variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.
- Persamaan regresi *unstandardize*:
 $Z_{Y1} = 0.804Z_{X1} + 0.192 Z_{X2}$
- Dari nilai t_{hitung} menunjukkan:
 - Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10.478 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ (10.478 > 2,007) atau sig t < 5% (0,000 < 0,05) maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Karena koefisien regresi bertanda positif (1.139) mengindikasikan semakin baik kompensasi mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja.
 - Variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.145 dengan probabilitas sebesar 0,003. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ (3.145 > 2,007) atau sig t < 5% (0,003 < 0,05) maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Karena koefisien regresi bertanda positif (0.369) mengindikasikan semakin tinggi motivasi kerja mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja guru.

Tabel 2
Kompensasi, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Guru

Variabel	Beta	T	Sig t	Keterangan
X ₁	0.596	5.107	0.000	Signifikan
X ₂	0.144	2.014	0.049	Signifikan
Y ₁	0.273	2.397	0.020	Signifikan
t _{tabel}	=	2,008		
R Square	=	0,903		

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 2 dapat dijelaskan:

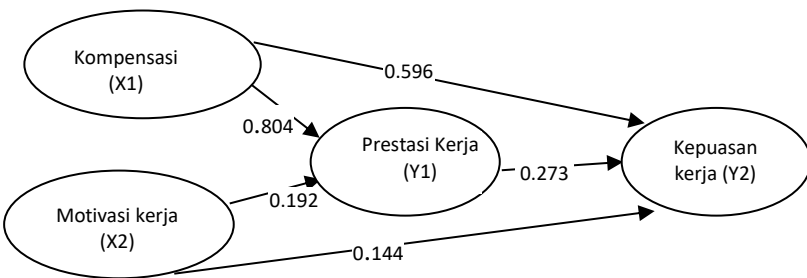
- Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,903 atau 90,3%. Artinya kepuasan guru dipengaruhi sebesar 90.3% oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 9.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.
- Persamaan regresi *unstandardize*:
 $Z_{Y2} = 0,596 Z_{X1} + 0,144 Z_{X2} + 0,273 Z_{Y1}$
- Dari nilai t_{hitung} menunjukkan:
 - Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.107 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena t_{hitung} > t_{tabel} (5.107 > 2.008) atau sig t < 5% (0,000 < 0,05) maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru. Karena koefisien regresi bertanda positif (0,464) mengindikasikan semakin tinggi kompensasi mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru.
 - Variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,014 dengan probabilitas sebesar 0,049. Karena t_{hitung} < t_{tabel} (2.014 > 2.008) atau sig t < 5% (0,049 < 0,05) maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru. Karena koefisien regresi bertanda positif (0,122) mengindikasikan semakin tinggi motivasi kerja

mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru.

- Variabel prestasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,397 dengan probabilitas sebesar 0,020. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.397 > 2.008$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,020 < 0,05$) maka variabel Y_1 prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Karena koefisien regresi bertanda positif (0,157) mengindikasikan semakin tinggi prestasi kerja maka mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru.

Interpretasi Path

Dari ketiga persamaan tersebut, diperoleh hasil analisis jalur (path) secara keseluruhan adalah:



Gambar 3 Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Dari gambar 3 dan penjelasan pada paparan sebelumnya dilakukan pengujian *Goodness of Fit* model menggunakan koefisien determinasi total. Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Dimana

$$P^2_{e1} = 1 - R^2_1$$

$$P^2_{e2} = 1 - R^2_2$$

Dimana R^2_1 adalah *R square* untuk persamaan 1 yaitu sebesar 0,870, R^2_2 adalah *R square* untuk persamaan 2 yaitu sebesar 0,903

$$P^2_{e1} = 1 - 0,870 = 0,130$$

$$P^2_{e2} = 1 - 0,903 = 0,097$$

Sehingga diperoleh koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (0,130 \times 0,097) = 0,9874 \text{ atau } 98,74\%$$

Hasil perhitungan R^2_m mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 98,74% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 98,74% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan 1,26% keragaman sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model).

Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 5 pengaruh langsung, dan 2 pengaruh tidak langsung. Tabel 3 menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung.

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Regresi	P-value	Keterangan
Kompensasi	Prestasi kerja	1.139	0.000	Signifikan
Motivasi kerja	Prestasi kerja	0.369	0.003	Signifikan
Kompensasi	Kepuasan guru	0.464	0.000	Signifikan
Motivasi kerja	Kepuasan guru	0.122	0.049	Signifikan
Prestasi kerja	Kepuasan guru	0.157	0.020	Signifikan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan pengujian secara langsung pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Lebih lanjut pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel perantara dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Perantara	Variabel Terikat	Path	Ket
Kompensasi	Prestasi kerja	Kepuasan kerja	0,291	Signifikan

Motivasi kerja	Prestasi kerja	Kepuasan kerja	0,145	Signifikan
----------------	----------------	----------------	-------	------------

Sumber: Data Primer (diolah)

Pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui Prestasi kerja adalah sebesar $1.139 \times 0,157 = 0.179$. Pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap prestasi guru melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0.369 \times 0,157 = 0,058$.

Pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja, diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara kompensasi terhadap prestasi kerja dan pengaruh langsung antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar 0,179. Karena pengaruh langsung antara kompensasi terhadap prestasi kerja dan pengaruh langsung antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja juga signifikan.

Pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja, diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja dan pengaruh langsung antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar 0,058. Karena pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja signifikan, dan pengaruh langsung antara prestasi kerja terhadap kepuasan guru juga signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja juga signifikan.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10.478 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.478 > 2,008$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru. Karena

koefisien regresi bertanda positif (1.139) mengindikasikan semakin tinggi kompensasi mengakibatkan meningkatnya prestasi guru. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi guru, dimana semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan prestasi guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel kompensasi termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel prestasi guru juga termasuk dalam kategori baik.

Guru memandang kompensasi sebagai ukuran atas nilai dan hasil kerja mereka dan jika organisasi sekolah memberikan kompensasi yang layak dan adil diharapkan akan mampu meningkatkan prestasi guru. Sebaliknya dikemukakan oleh Rivai (2015:65) bila guru/karyawan memandang kompensasi yang mereka terima kurang memadai dibandingkan kontribusi yang telah guru/karyawan tersebut berikan kepada perusahaan, maka prestasi, motivasi dan kepuasan kerja guru/karyawan tersebut bisa turun secara drastis. Dari hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru guna terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi organisasi dengan adanya kinerja yang baik dari seorang guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.369 untuk variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikatnya prestasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja, dimana semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui

bahwa rata-rata nilai variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel prestasi kerja juga termasuk dalam kategori baik.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri seseorang. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting, karena berkaitan dengan segala sesuatu yang mampu mendorong seseorang termasuk guru untuk bekerja dengan baik. Motivasi kerja disini dapat dilihat dari ketekunan dalam emnjalani tugas, ulet menghadapi kesulitan, selalu berusaha berprestasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan jika guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk bekerja dengan baik, sebaliknya guru dengan motivasi kerja yang rendah akan cenderung bekerja asal-asalan dan tentu hal ini akan merugikan organisasi sekolah tempatnya bekerja. Adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap prestasi guru didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2013: 66). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.464 untuk variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikatnya kepuasan kerja. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh secara positif terhadap

kepuasan kerja, dimana semakin baik dan efektif kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel kompensasi termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja juga termasuk dalam kategori baik.

Kompensasi menjadi salah satu dasar bagi seseorang untuk bekerja. Kompensasi yang diterima guru akan mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja. Hal ini karena kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima guru atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika guru merasa bahwa kompensasi yang diterimanya dengan bekerja sudah baik maka guru akan merasa puas dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi terbaik pada organisasi sekolah tempatnya bekerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara umum tujuan seseorang bekerja termasuk adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang dapat diperolehnya dari kompensasi yang diberikan atas hasil kerjanya. Guru akan semakin giat bekerja jika hasil yang dicapai dari pekerjaannya memperoleh kompensasi atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan hasil kerja guru, dapat dikatakan jika kompensasi merupakan salah satu bentuk rangsangan yang diberikan pada guru dengan tujuan untuk mendorong guru bertindak dan perilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini berarti kompensasi merupakan salah satu bentuk dorongan bagi guru agar timbul semangat yang lebih tinggi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi organisasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.157 untuk variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikatnya kepuasan kerja. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hal ini seperti yang dikemukakan Hariandja (2014:320), motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Buhler (Muryanto, 2011) yang menyatakan, motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang menakjubkan. Maka dari itu untuk menciptakan kinerja yang tinggi, maka perusahaan harus memerhatikan berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan seperti kompensasi agar dapat merancang kebijakan pemberian kompensasi yang bisa mendorong karyawan untuk berkerja dengan baik guna mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja guru

Variabel prestasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,397 dengan probabilitas sebesar 0,020. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,397 > 2,080$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,020 < 0,05$) maka variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Karena koefisien regresi

bertanda positif (0,157) mengindikasikan semakin tinggi prestasi kerja maka mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru.

Indikator-indikator yang mendukung kepuasan kerja guru salah satunya berhubungan dengan persepsi guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga memberikan rasa tanggung jawab pada diri guru. Jika guru merasa senang dan puas dengan pekerjaannya akan berpengaruh pada prestasi guru. Kepuasan kerja yang dimiliki setiap guru dapat mendukung tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Dengan kepuasan kerja yang diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja guru sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Dalam konteks ini kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap guru. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai seperangkat perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional guru dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara balas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun nonfinansial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui jika kompensasi dengan nilai *mean* 3.64 menunjukkan jika kompensasi dalam kategori baik, motivasi kerja dengan nilai *grand mean* 3.64 menunjukkan jika motivasi kerja juga dalam kategori baik. Begitu juga dengan prestasi kerja dengan nilai *grand mean* 3.74 menunjukkan jika prestasi kerja dalam kategori baik dan kepuasan kerja guru dengan nilai *grand mean* 3.64 menunjukkan jika kepuasan kerja guru di SDN Se gugus 3 Balikpapan Kota juga dalam kategori baik.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota melalui prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Tanjung. 2013. *Manajemen Motivasi*. PT Grasindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rnika Cipta. Jakarta.
- Dharma Surya. 2013. *Metode dan Teknik Supervisi*. Dittendik Dirjen Peningkatan Mutu pendidikan dan Tendik Depdiknas. Jakarta.
- Dessler, Garry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Grasindo. Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja Marihot Tua Efendi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Harjadi, Sutrisno dan Winda Julianti. 2015. *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaliri. 2013. Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di kabupaten Pemalang. *Tesis*. Program Magister Manajemen Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Kinichi A dan Kreitner, Robert. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Mukhlisoh N. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes*. *Tesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Penerbit Rosdakaya. Bandung.
- Muryanto Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya*

- Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*). Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Prawirosentono Suryadi. 2013. *Analisis Kerja Organisasi*. Rineka Cipta. Bandung.
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada
- Ridwan dan Kuncoro. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rohimah Siti. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Ruky Achmad. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System): Panduan praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prime*. Gramedia. Jakarta.
- Sarwono, Johnatan. 2016. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Refika Aditama
- Saweduling P. 2013. *Motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud*. Universitas Sam Ratulung Manado.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sejati P. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Widayat. 2014. *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Edisi Pertama. UMM Press. Malang.